



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Colaboradores en la
Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. Flor de María Sánchez Nieves (ORCID: 0000-0002-0407-3384)

ASESOR:

Dr. Carlos Rubén Palacios Huaraca (ORCID: 0000-0002-5695-8897)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de las Organizaciones

LIMA - PERÚ

2018

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don(a):

SÁNCHEZ NIEVES, FLOR DE MARÍA

Cuyo título es:

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO DEL EJÉRCITO, SAN BORJA 2018"

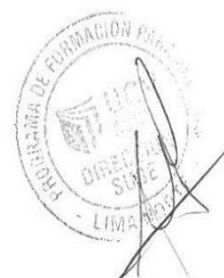
Reunido en la fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **16** (números) **DIECISEIS** (letras).

Lima 19 de diciembre 2018

Presidente(a): **MGTR. GENARO SANDOVAL NIZAMA**

Secretario(a): **MGTR. CESAR TRUJILLO HINOJOSA**

Vocal: **DR. CARLOS RUBEN PALACIOS HUARACA**



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Dedicatoria

El trabajo de investigación se la dedicó en memoria a mi madre, siendo mi fuente de inspiración y pilar fundamental de mi vida.

A mi esposo e hijos que días tras día me ayudan a luchar por conseguir mis objetivos y alcanzar tan anhelada meta.

Agradecimiento

A Dios por darme la fortaleza de salir adelante.

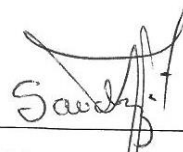
A mis asesores por dedicarme su tiempo, conocimiento y tolerancia, cultivando en mí el espíritu de investigador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Flor de María Sánchez Nieves con DNI N° 40392786, estudiante de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, sede Los Olivos; declaro el trabajo académico titulado “Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018” presentada en noventa y uno (91) folios a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Empresariales, para la obtención del grado académico de Licenciada en Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Los Olivos, 19 de diciembre del 2018



Flor de María Sánchez Nieves

DNI N° 40392786

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Presentó la tesis titulada: “Cultura Organización y Motivación Laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018”, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos en la Universidad César Vallejo, la misma que someto a su consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Flor de María Sánchez Nieves

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	12
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	27
1.5 Justificación del estudio	28
1.6 Hipótesis	30
1.7 Objetivos	31
II. Método	32
2.1 Diseño de investigación	33
2.2 Variable operacionalización	34
2.3 Población y muestra	39
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.5 Métodos de análisis de datos	45
2.6 Aspectos éticos	45
III. Resultados	47
3.1 Resultados Descriptivos	48
3.2 Comprobación de hipótesis	53
3.2.1 Prueba de hipótesis	53
3.2.2 Comprobación de la hipótesis general	54
IV. Discusión	58
V. Conclusión	61
VI. Recomendación	63
VII. Referencias	65
VIII Anexos	68
Anexo 1: Matriz de consistencia	69
Anexo 2: Validación de instrumento	70
Anexo 3: Matriz del SPSS 22	76
Anexo 4: Instrumento de medición	77
Anexo 5: Base de datos	79
Anexo 6: Data de resultados	83
Anexo 7: Turnitin	84
Anexo 8: Parte diario del personal militar y civil de la DIPLANE	85
Anexo 9: Consentimiento por la institución	86

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Cultura Organizacional	37
Tabla 2. Operacionalización de la variable Motivación Laboral	37
Tabla 3. Matriz de operacionalización	38
Tabla 4. Muestra de los colaboradores de la DIPLANE	39
Tabla 5. Niveles de interpretación del cuestionario de cultura organizacional	41
Tabla 6: Niveles de interpretación del cuestionario de motivación laboral	43
Tabla 7: Validación del contenido (Juicio de expertos)	43
Tabla 8. Categoría del Coeficiente Alfa Cronbach	44
Tabla 9. Alfa Cronbach (Análisis de Fiabilidad)	44
Tabla 10. Niveles de Cultura organizacional de la DIPLANE	48
Tabla 11. Niveles de Motivación laboral de la DIPLANE	49
Tabla 12. Niveles de Valores de la DIPLANE	50
Tabla 13: Niveles de Creencias de la DIPLANE	51
Tabla 14: Niveles de Normas de la DIPLANE	52
Tabla 15: Niveles de correlación dependiente el coeficiente Rho	53
Tabla 16: Correlación de Spearman entre la cultura organizacional y motivación laboral	54
Tabla 17: Correlación de Spearman entre valores y motivación laboral	55
Tabla 18: Correlación de Spearman entre creencias y motivación laboral	56
Tabla 19: Correlación de Spearman entre normas y motivación laboral	57

Índice de gráficos

Gráfico 1: Ciclo Motivacional	22
Gráfico 2: Organización jerárquica de la Pirámide de Maslow	23
Gráfico 3: Nivel de cultura organizacional	48
Gráfico 4: Nivel de motivación laboral	49
Gráfico 5: Nivel de valores	50
Gráfico 6: Nivel de creencias	51
Gráfico 7: Nivel de normas	52

Resumen

La presente investigación “Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018”, cuyo objetivo de estudio es determinar la relación que existe entre Cultura Organizacional y Motivación Laboral en la DIPLANE, con una muestra de cincuenta (50) personas que trabajan en dicha Dirección, con un margen de error de 5% y un nivel de confiabilidad del 95%. Los datos se recolectaron mediante la técnica de encuesta usando como instrumento al cuestionario, conformado por treinta (30) preguntas en la escala de Likert.

La validación del instrumento se realizó mediante juicio de expertos y la fiabilidad del mismo, se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach.

Así mismo, las recolecciones de datos fueron procesados mediante el SPSS V.22. Teniendo como resultado que la Cultura Organizacional y Motivación Laboral, tiene relación fuerte en la Dirección de Planeamiento del Ejército. Por ello, se deduce que 0.873 Cultura Organizacional con procesos bien establecidos, genera una Motivación Laboral 0.797 en los colaboradores logrando una mejora en la Cultura Organizacional.

Palabra clave: cultura organizacional, motivación laboral, valores, creencias y normas.

Abstract

The research "Organizational Culture and Work Motivation of the Collaborators in the Planning Department of the Army, San Borja 2018", whose objective is to determine the relationship between Organizational Culture and Labor Motivation in the DIPLANE, with a sample of fifty (50) people who work in this Directorate, with a margin of error of 5% and a level of reliability of 95%. The data was collected using the survey technique using the questionnaire as a tool, consisting of thirty (30) questions on the Likert scale.

The validation of the instrument was carried out by expert judgment and its reliability was calculated through the Cronbach's Alpha coefficient.

Likewise, the data collections were processed through the SPSS V.22. Having as a result that the Organizational Culture and Labor Motivation has a strong relationship in the Army Planning Directorate. Therefore, it can be deduced that 0.873 Organizational Culture with well-established processes generates a Labor Motivation 0.797 in the collaborators achieving an improvement in the Organizational Culture.

Keyword: organizational culture, work motivation, values, beliefs and norms.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La cultura militar israelí, es organizada fuerte con actitudes improvisadas, flexibles, soluciones prácticas y autoconfianza en su capacidad de adaptación. Las limitaciones en su cultura organizacional es el desinterés de las experiencias de otros países, se caracteriza por ser una cultura tangente, drástica, por convivir diariamente con acciones bélicas y con una ideología extremista.

La cultura organizacional del Ejército de Estados Unidos, se caracteriza por ser fuerte y poderoso, teniendo éxito a nivel mundial, núcleo principal de las fuerzas aliadas, demostrando disponer una cultura a la altura de las circunstancias, así mismo, en los procesos corporativos empresariales, planifican, logrando objetivos, lideran en el seno de la organización, clave para organización, trabajan en línea, los mercados afrontar procesos de innovación, mejoran indicadores de productividad y competitividad, es por ello que tienen éxito y competitividad, sin embargo, su problemática es el racismo, intereses económicos con otros países (China, Rusia, Corea del Norte, Venezuela y Unión Europea).

La cultura estadounidense está fuertemente orientada a resultados, se centran en beneficios a corto plazo, a los empleadores lo motivan para obtener más beneficios, sus objetivos principales en la mayoría de sus negociaciones son “cerrar un trato”, las relaciones son a largo plazo. Los americanos suelen tutearse unos a otros.

Chile es un país neoliberal en sus políticas económicas, teniendo éxito, es parte de su cultura nacional y organizacional. En la gestión organizacional, particularmente los recursos humanos, en sus historias relatan que han sido forzados a adoptar patrones culturales en sus comportamientos, es por ello, que el país tiene cambios óptimos en el desarrollo organizacional.

Así mismo, en el sector internacional y nacional, la motivación laboral, es uno de los principales problemas dentro de las empresas encontrando desmotivación en los colaboradores, provocando que no se esfuercen por hacer un excelente trabajo y haiga perdidas en la empresa. Es importante, que las empresas hoy en día, deben de motivar a sus

colaboradores para obtener una organización autorrealizados, competentes, útiles y como resultado obtendremos un excelente trabajador eficiente.

El Ministerio de Defensa es el pliego que administra a la Fuerzas Armadas, siendo el Ejército del Perú la unidad ejecutora (Entidad pública), bajo ese margen la Dirección de Planeamiento del Ejército se encuentra en el Estado Mayor como órganos de planeamiento y asesoramiento.

Así mismo, la cultura en la institución es cumplir con deberes y valores morales que constituye el pilar fundamental que representa la organización, es respetado y cohesionado, cumpliendo los roles con el pueblo (Raíz y razón de ser).

Sin embargo, haciendo un diagnóstico de la realidad problemática de la cultura organizacional, se descubre desniveles en la percepción de valores, comunicación e identificación con la identidad, afectando a la institución.

Encontramos en la Dirección de planeamiento del Ejército al personal con falta de compromiso institucional, deficientes reconocimientos, desmotivados, bajas las remuneraciones, así mismo, rotación, cambios causando un desempeño laboral bajo, no hay continuidad en las funciones, existiendo actualmente solicitud de bajas, renunciaciones del personal militar y civil.

Estos escenarios que la organización representan hoy en día una productividad no eficaz, por el bajo rendimiento de los colaboradores al no tener perspectiva a cambios personales, proyecciones a largo, mediano y corto plazo.

Por tal fin, se observa en el contexto específico de la investigación bajo respeto, escaso compromiso, deficientes costumbres, inadecuadas reglas, insatisfacción, bajo reconocimiento, inexistente asenso laboral, mínimas recompensas que se relaciona con los bajos valores, inadecuadas costumbres e incumplimiento de normas.

1.2 Trabajos previos

Se realizó algunos estudios internacional y nacional seleccionando antecedentes más importantes que proporcionen aportes de interés con precisión para sustentar la presente indagación.

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Paredes (2014), planteó como objetivo determinar que, la Cultura Organizacional es mejor el comportamiento de la organización de la empresa Ecuatoriana, el tipo de investigación fue con enfoque cualitativa, nivel exploratoria, descriptiva y correlacional, la población y muestra 149 clientes, resultado obtenido del valor estadístico chi-cuadrado es 37,302 grado de libertad 2 y su nivel crítico sig (0.00) es menor que 37,302, es por ello que se acepta la hipótesis de bondad de ajuste sobre el respeto a las normas y la eficiencia en las actividades, conclusión la variable de cultura organizacional si incide en el comportamiento, y que por lo tanto, si se ejecutará un plan de cultura organizacional permitirá mejorar el comportamiento de la empresa. En tal sentido, la empresa tiene pequeños problemas con respeto a la cultura y comportamiento, es por ello, que se debería realizar un exhaustivo control e inspecciones al trabajador, también hay que motivar, incentivar y dar soluciones para prever futuros problemas.

Toapanta (2012), explicó objetivo determinar la desmotivación del personal y el desempeño laboral de la Panadería Calidad, así mismo, utilizó el tipo de estudio exploratoria, descriptiva correlacional, población 26 empleados, resultado $X^2_t=9.48 < X^2_c=50$, de acuerdo a la conformidad a lo establecido en la regla de decisión, se rechaza a la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es por ello, la aplicación de una motivación del personal mejora en su desempeño laboral en la panadería calidad, se rechaza la hipótesis nula. Conclusión, la importancia que tiene la motivación al personal siendo el eje más importante dentro de la panadería. Por tal razón, que importante es la motivación dentro de una organización, es el eje principal para realizar bien sus labores cotidianas.

Tubón (2018), sostuvo como objetivo determinar la relación que tiene la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Avícola Santa Mónica, estableció con

enfoque cualitativo y cuantitativo, nivel exploratorio, descriptivo y explicativo, población y muestra de 45 colaboradores, de acuerdo a los resultados el grado de libertad es 6 y 0.05 nivel de significación se concluye que el valor de $X^2_c=15.78 < X^2_t=12.59$ de conformidad establecida, se rechaza la hipótesis nula H_0 : La motivación no influye en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa, se acepta a la hipótesis alterna H_1 : La motivación influye en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa”, finalizó que los factores de motivación son cruciales en la empresa, pues es notorio la falta de instrumentos que fomenten el uso de incentivos hacia los colaboradores, pues existe un manejo insuficiente con los colaboradores, por tal fin, la empresa no ha implementado manuales especializados en desarrollar estos temas, aunque el porcentaje negativo no es exagerado se puede notar una evidencia de la necesidad de un tratamiento inmediato para evitar consecuencias mayores.

Martínez (2016), investigó en el objetivo determinar la incidencia en la Motivación del Desempeño Laboral en la Empresa Celsius, población y muestra es 88 personas, tipo exploratoria, descriptiva y correlacional, como resultado obtenido de la operación es 37.3, valor que se encuentra en un rango superior a lo solicitado (7.81), se rechaza la hipótesis nula y se ratifica la hipótesis alternativa es decir: motivación si incide en el desempeño laboral, conclusión tuvo un personal desmotivado, lo cual ha repercutido en el trabajo diario, afectando la productividad organización.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Matta (2017), definió en su objetivo determinar la relación que existe entre el desarrollo de la cultura organizacional y la motivación del personal, su población 70 colaboradores, su diseño no experimental – transversal, enfoque cuantitativo, Descriptivo – Correlacional y aplicada, conclusión si existe relación positiva muy fuerte ($Rho\ Spearman = 0.845$, $P = 0.000$, $N = 0.000$ KS) entre el desarrollo de la cultura organizacional y la motivación del personal”, así mismo, se determinó que existe relación positiva muy fuerte ($Rho\ Spearman = 0.858$, $P = 0.000$, $N = 0.000$ KS) entre los principios fundamentales y la motivación del personal, también se determinó si existe relación positiva considerable ($Rho\ Spearman = 0.752$, $P=0.000$, $N=0.000$ KS, entre las creencias de superación y la motivación del personal, finalmente, se mostró la relación positiva muy fuerte ($Rho\ Spearman = 0.810$, $P = 0.000$, N

= 0.000 KS, las reglas de conducta y la motivación laboral del Instituto Superior Tecnológico Privado “GENOVA”.

Castro (2016), sostuvo en su objetivo determinar si la cultura y clima organizacionales logra la acreditación de la carrera de Administración del periodo 2011 al 2014, obteniendo una población 193 y su muestra 86, método cuantitativa, diseño multivariable, transversal o sincrónica, tipo Expost facto, conclusión no ha implementado un sistema al respecto, lo que representa que la declaración de valores organizacionales son limitados, no son definidos y menos establecidos, en tal sentido, necesito una reestructuración de dichas brechas para mejorar las debilidades internas, y obtener fortalezas en futuro deseado.

Carrasco (2018), afirmó, el objetivo es determinar la relación que existe entre la motivación laboral y trabajo en equipo del personal administrativo, tipo de estudio básica y descriptiva correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal, población y muestra 72 docentes, concluyó que la motivación tiene relación directa y significativa en el trabajo de equipo, correlación rho Spearman =,772 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, significa que existe correlación positiva moderada con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en tal sentido, trabajar en equipo es importante porque da resultados óptimos y más si hay motivación al grupo.

De La Torre (2017), definió el objetivo es analizar la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la biblioteca, tipo descriptiva correlacional, diseño no experimental, población 37 empleados, se establece que ($Rho=0.767$) podemos establecer que existe una muy fuerte relación directamente proporcional entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, es altamente significativamente ($p<0.05$), conclusión, la cultura se relaciona directamente con el desempeño, es por ello, si se mejora la cultura se verán cambios positivos en el desempeño laboral. Así mismo, los valores, creencias, normas, símbolos y la filosofía se relacionan también con el desempeño. En tal sentido, las culturas deben ser claras para alcanzar los objetivos y tener resultados positivos en el desempeño a mediano plazo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Se presenta dos (02) variables respaldadas por varios actores con temas relacionados a cultura organizacional y motivación laboral, que son las siguientes:

1.3.1 Variable: Cultura Organizacional

Hellriegel, Jackson, Slocum y Franklin (2017) manifestó que “Cultura es el modelo principal de los valores y normas para la sociedad, puede ser por símbolos, lenguaje, relatos y prácticas grupales. Es importante dentro de la organización la cultura, influye el desempeño y satisfacción de los miembros” (p.596).

Chiavenato (2017), hace mención que, “Cada organización posee una cultura organizacional, y hay que entenderla. Existir en una organización, hacer carrera, participar en su cultura. Los trabajadores deben interactuar en la estructura, con aspiración, actitud que forman parte de la cultura”. (p.173).

Así mismo, “Cultura organizacional visualiza como el cemento, razón que compacta a los de la organización con patrones, enfocado en sus creencias, valores, expectativas que comparten en la organización” (Siehl y Martin, 1984, p. 227), por lo tanto, nos permite identificar que la cultura que compacta la corporación.

Los autores hacen entender que “La cultura y el cambio organizacional tiene éxito cuando se suma la calidad y responde con excelencia en el desempeño, impulsando siempre su cultura. Así mismo, definió que la cultura es un sistema de valores de una organización y conjunto de principios de la organización” (James, R., Evans, William, M., Lindsay, 2015, p.665), En tal sentido, identificando la cultura organizacional permite predecir al desempeño innovador, refleja la existencia del capital social como la confianza.

Características

La cultura organizacional es reflejada en la organización, debes saber conocer el entorno de su ambiente a través de sus creencias, historias, mitos, comportamientos, metáforas que forma parte de un trabajador.

Importancia

Es un factor importante para su sostenibilidad y su éxito en el largo plazo.

Dimensión N° 1: Valores

Los valores son estrato de las personas que dicen o hacen cotidianamente, si es profundo mayor es la dificultad para transformar cultura.

Chiavenato (2017), indico “Los valores de la organización, participan y comparten calidad del producto, da como efecto bajo ausentismo o alta eficiencia” (p.73).

Por otra parte, Hellriegel, Jackson, Slocum y Franklin (2017), indicaron que “Los valores son las creencias elementales que abarcan a los colaboradores, a lo largo del tiempo son importantes” (p.598).

En tal sentido, los valores de la organización participan y comparten principios éticos institucionales que se deben exhortarse constantemente, para influenciar el comportamiento y comprometer a los colaboradores para lograr resultados óptimos en la corporación.

Indicadores: Respeto

Mézerville (2004) señaló el respeto es “La base de la buena educación, la cual no debe confundirse, es el reflejo de una sensibilidad por la condición humana” (p. 5)

Indicador: Compromiso

Becker (1960) planteó que “El vínculo del individuo en la organización es consecuencia de las pequeñas inversiones de los objetivos trazados en el tiempo” (p. 51).

Dimensión N° 2: Creencias

Chiavenato (2017), señaló “Filosofía, estrategias y objetivos, son normas que retroalimentan las creencias para tratar con las personas dentro o fuera de la corporación” (p.73).

Así mismo, las estrategias y objetivos por parte del comando frecuentemente deben ser reforzadas para implementar las costumbres a los recursos humanos, intercambiando culturas nacionales e internacionales.

Indicadores: Costumbre

Taylor (1999) puntualizó “Conjunto complejo de entender, conocimiento, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y hábito conseguido por el hombre en la sociedad” (p.502).

Dimensión 3: Normas

Por otra parte, Hellriegel, Jackson, Slocum y Franklin (2017), refirieron “Las normas es la regla que regula el comportamiento del individuo en equipo” (p.598). Es por ello, que las normas de cada institución deben contratar al personal con el perfil idóneo adecuándose a sus políticas, manteniéndose en la corporación, para no causar a corto plazo gastos e inversiones innecesarios.

Por otro lado, Chiavenato, (2017) afirmó las “Normas es el patrón del comportamiento para guiar y realizar las cosas. Así mismo, es la matriz que establece la conducta de la organización” (p. 73).

De igual forma, Fischman (2014), manifestó “Si no hay un mínimo de normas y procedimientos establecidos, también se perjudica la autonomía al empleado, porque pierde

tiempo descubriendo cómo hacer las cosas y se queda paralizado sin saber qué es lo correcto en la institución” (p.71).

Indicador: Reglas

Fischman (2014), explicó “Es importante contar con reglas claras y explicar con calidad esas reglas” (p.71). Es por ello, la importancia de las reglas en una organización, ser concisas, claras y breves, para que el colaborador asuma en su subconsciente con responsabilidad y lo aplique.

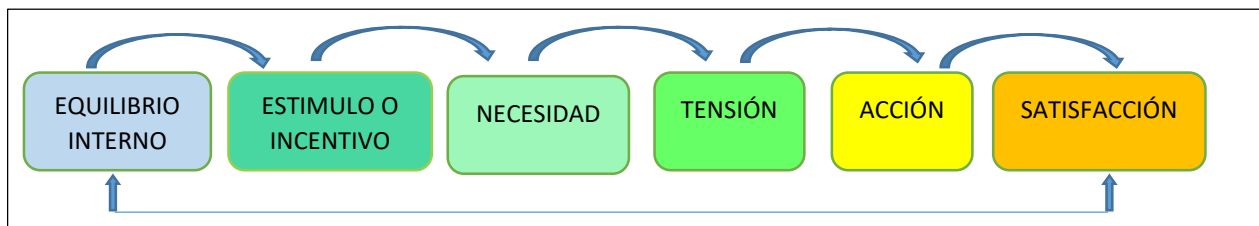
1.3.2 Variable: Motivación Laboral

Los autores mencionaron “Motivación es una situación psicológica interna y externa que estimulan, dirigen y mantienen su proceder (conducta). Dentro de la organización, las conductas de los empleados forman parte del interés, reflejando en la productividad y las improductivas. Las conductas productivas son importantes en el trabajo, si fuera al revés (Improductivas) refleja perder el tiempo, perjudicando y transmitiendo antisocial y violento con los compañeros. Los Jefes deben comprender que las motivaciones de los empleados, pueden incrementar las conductas productivas, es por ello, que hay que tomar conciencia y reducir las conductas negativas para no alterar el orden, (Llegar tarde, hurta cosas y perder el tiempo)” (Hellriegel, Jackson, Slocum y Franklin, 2017, p. 458).

El autor citó que “La motivación, son causas internas que influyen en la conducta. Difícil entender la conducta para hallar que les motiva. Debemos de impulsar a actuar volublemente, tendencia concreta del comportamiento específico. El impulso es la acción del estímulo externo generando procesos mentales de la persona, por tal motivo, comprometernos en motivar su sistema cognitivo del individuo”. (Chiavenato, 2017, p. 41).

Ciclo Motivacional, nos permite analizar en su gráfico que el equilibrio interno, externo, necesidades, tensión, acción y satisfacción, son muy importante para el ser humano para sentirnos motivados y satisfechos.

Grafico 1: Ciclo Motivacional



Fuente: Chiavenato.

Los escritores hacen entender que la motivación de los seres humanos constituye un elemento importante del “conocimiento profundo”. Él decía que la motivación era intrínseca (interna) y desconfiaba de la motivación externas, como los incentivos y las bonificaciones. Aunque se han realizado miles de estudios en el transcurso de los años sobre sujetos humanos y animales con la intención de definir y depurar el concepto de motivación, éste sigue siendo un fenómeno complejo que todavía no se entiende en forma cabal. (James R. Evans y William M. Lindsay, 2015, p. 162).

Saul Gellerman (2003), definió, “Motivación es la habilidad de crear nuestro trabajo a un nivel máximo de eficiencia”. Una definición más formal de la motivación es “la respuesta de un individuo ante una necesidad que se siente”. Por lo tanto, un estímulo o suceso activador, debe estimular la necesidad de responder ante él y generar así la respuesta misma. Por ejemplo, un trabajador a quien se le fija la meta o tarea de calidad de producir piezas con cero defectos puede sentir la necesidad de conservar su empleo. En consecuencia, lo motiva el estímulo de temor a perder su trabajo y responde produciendo cuidadosamente las piezas para alcanzar la meta de mantenerlo. Otro trabajador menos seguro quizás sienta la necesidad de aprobación por parte de sus compañeros o superiores y sea motivado por el incentivo de orgullo. Entonces, responde ante esa necesidad y ese estímulo produciendo piezas de gran calidad. (p. 162).

Dimensiones N° 1: Fuerzas Internas

Chiavenato (2017), mencionó “Son conductas del individuo, propias de su personalidad, capacidad de aprendizaje, motivación y percepción que refleja el sector interno de la organización” (p.41).

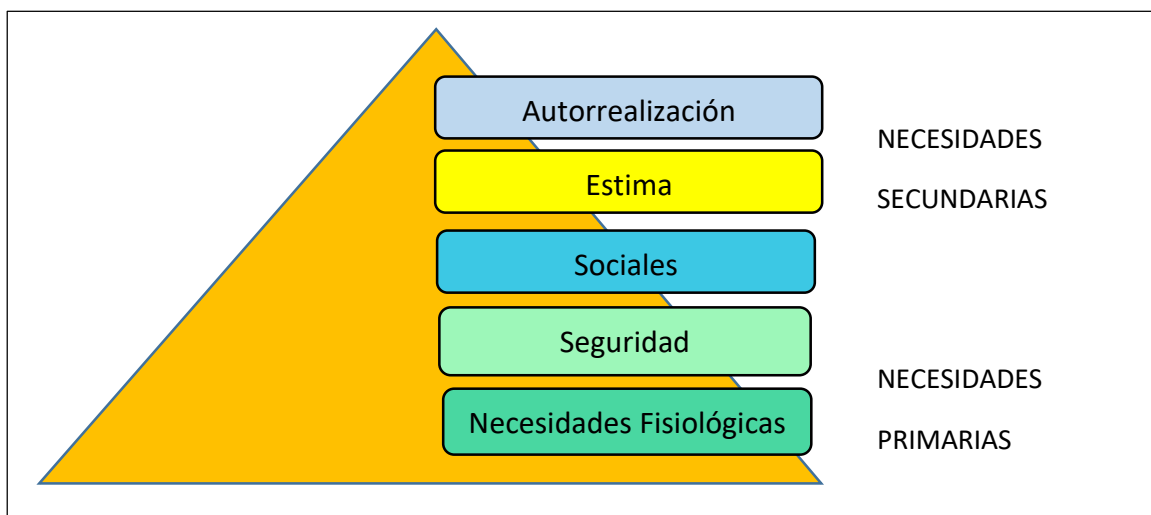
Fischman (2014), expuso “Cuando observas a una persona apasionada por lo que hace, estás viendo a un motivador intrínseco en acción” (p.62).

Indicadores: Necesidad

Chiavenato (2017), puntualizó “Las teorías más conocidas de Maslow refleja en la jerarquía de las necesidades humanas” (p. 43).

En esta pirámide se visualiza en la parte baja las necesidades del ser humano y en la cúspide está las intelectuales. En tal sentido, las más elevadas nos motivan con mayor frecuencia y las bajas necesidades nos hacen sentir desmotivados.

Grafico 2: Organización jerárquica de la Pirámide de Maslow



Fuente: Chiavenato.

Fisiológica: Nos permite constituir el nivel más bajo de la necesidad humana, son naturales (Alimentación, sueño, reposos, abrazo o deseo sexual).

Seguridad: Es proteger cualquier tipo de peligro real o imaginario, físico o abstracto. Es por ello que la protección del ser humano ante una amenaza es escapar de la amenaza.

Sociales: Es tener una vida social (Asociación, participación, aceptación del compañerismo, intercambiando amistad, afecto y amor).

Aprecio: Se relacionan con personas que se ven y se valoran, con autoestima, confianza, se aceptan, aprueban, reconocen, estatus, reputación y orgullo.

Autorrealización: Es parte del desarrollo elevado del ser humano (Alta jerarquía), emplean su propio potencial. Es superarse, reflejando autonomía, independencia, control de sí mismo y sentirse competitivo, es virtud poseer talento.

Indicadores: Satisfacción

Fontalvo, T. y Vergara, J. (2000), Indicarón que “Un servicio se dirige para satisfacer al cliente, es un procedimiento de gestión asegurando la estructura del crecimiento de varios procesos, apoyando para cumplir los objetivos de las necesidades de los clientes” (p.30).

En tal sentido, un trabajador satisfecho es cuando realiza un trabajo productivo, desempeñando sus labores mejor que los insatisfechos.

Dimensiones N° 2: Fuerzas externas:

Chiavenato (2017), expone “Las conductas son complejas y depende de factores externos del ambiente, generando un sistema de recompensas o sanciones, entre otros” (p.43).

Fischman (2017), define “La motivación extrínseca son externos a las actividades de uno mismo, atreves de reconocimientos, incentivos, bonos o castigo” (p.62).

Indicadores: Capacitación

Gore (2003), mencionó que, “Es un proceso con planes de obtener nuevas habilidades y actitudes del colaborador reflejando en su puesto de trabajo, con capacidad de analizar y resolver problemas, donde la toma de decisión se realiza en las jefaturas para mejorar el desempeño de los colaboradores” (p.19).

Por tal razón, la capacitación es parte del crecimiento, aplicado de manera organizada, desarrollan conocimientos y reluce competencia para lograr los objetivos personales e institucionales.

Es probable que la institución contrate sólo a las personas más calificadas, es por ello, que invertir en capacitar al personal, por lo general utilizan diferentes métodos con distintos propósitos, que se detalla a continuación:

Capacitación de Inducción: Empieza el primer día de trabajo con el nuevo empleado, explicarle el sistema que tiene la institución, como los valores, creencias, normas y explicarle claro los objetivos estratégicos.

Capacitación en habilidades básicas: Es importante realizar las capacitaciones a los empleados referentes a las operaciones de las tareas encomendadas, manejo de los equipos, maquinarias y herramientas necesarias para ejercer sus funciones.

Indicadores: Reconocimiento

Son estrategias para incentivar al trabajador, así como, monetarios, aumento de sueldo, bono, incentivos remunerativos.

Así mismo, los reconocimientos verbales y gestos deben ser reconocidos en público.

Dimensión N° 3: Estimulan

Chiavenato (2014), según el autor “La motivación son fuerzas activas e impulsoras” como deseo y recelo” (p.104)

Indicadores: Ascenso Laboral

Pérez y Garday (2017) Se denomina ascenso a la promoción de un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado. (p.1)

Indicadores: Recompensas

Finch, Stoner, James, et al, (1996) mencionaron que “Recompensas laborales es el sistema que forma la conducta del servidor a través de planes estratégicos de forma individual o colectivo” (p.332).

Por lo tanto, los planes de recompensas hoy en día deben ser bien diseñadas para motivar a los empleados. Hay varios tipos analizados como:

Informales, se otorgan por iniciativa del Jefe en base al esfuerzo, se adecua a la preferencia del trabajador; que verdaderamente se sienta satisfecho como darle un premio del su esfuerzo y logro obtenido. Por tal fin, debe estar siempre enfocado a la calidad de tiempo que él empleó en su determinado trabajo. Así mismo, tener siempre presente que las recompensas no se deben demorar en felicitarlos.

Acción y logro específico, las recompensas más frecuentes son el “trabajador excepcional” o “colaborador del mes” expresando siempre en el entorno hay que realizar actividades dignas de elogio como dando premios. El personal siempre debe ser valorado y recompensado para obtener colaboradores productivos que se sienta satisfechos y motivados.

Recompensas formales, como cartas de agradecimientos o un alago en público es significativo de atribuir los esfuerzos y logros de una persona.

Finalmente, se deben reconocer los desempeños individuales de cada trabajador como: atraer, mantener y motivar.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General:

¿Qué relación existe entre cultura organizacional y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018?

1.4.2 Problemas específicos:

Problema Específico 1

¿Qué relación existe entre valores y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018?

Problema Específico 2

¿Qué relación existe entre creencias y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018?

Problema Específico 3

¿Qué relación existe entre normas y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018?

1.5 Justificación del estudio

En las entidades públicas y privadas la motivación laboral es el pilar fundamental para obtener un desarrollo profesional y personal, con fortaleza, sacrificio tanto de las empresas como del individuo, en tal sentido, se pretendió desarrollar y mantener una organización motivada para fortalecer el conocimiento profesional y tendencias a escenarios con cambios a un mundo globalizado.

La motivación es la acción que anima a las personas, es también, el segmento principal, demostrando día tras día los objetivos, logrando resultados de impacto en su centro de trabajo a nivel profesional y personal.

Participar intensamente de la cultura organizacional, interactuando entre equipos de trabajos, sintiéndose para del mismo y ser reconocidos por los jefes directos.

1.5.1 Justificación teórica

Por la revisión y propuestas de temas relacionadas “Cultura Organizacional y Motivación Laboral”, sustentada actualmente en temas de administración con enfoque basada en competencias por los autores Hellriegel, Jackson, Slocum y Franklin, así mismos, en los libros titulados “Administrar los RRHH y el Capital Humano de la Organización”, liderado autor Idalberto Chiavenato, dando validez a que se sustenta por la revisión de teorías que le darán el soporte científico, relacionándola con la casuística correspondiente.

1.5.2 Justificación metodológica

Nos permite seguir el procedimiento metodológico para proporcionar información válida y confiable, producto de la aplicación del método científico, realizando el presente proyecto de investigación.

Aportará nuevos conocimientos relacionados a cultura organizacional y motivación laboral, para alcanzar nivel óptimo en los colaboradores y líderes en la organización.

1.5.3 Justificación práctica

El desarrollo sirve para mejorar los problemas encontrados, proponiendo soluciones estratégicas para una toma de decisiones gerenciales.

De aplicarse el presente estudio enfocada Cultura Organizacional y Motivación en los colaboradores, motivará cambio para la organización, minimizando debilidades internas, adquiriendo ventaja competitiva sostenible de mayor alcance e impacto social dentro y fuera de la institución.

1.5.4 Justificación económica

De realizarse la presente investigación Cultura Organización y Motivación Laboral de los colaboradores, reduciremos gastos innecesarios, obteniendo mejor presupuesto, reflejando en la productividad eficacia y alcanzando los objetivos institucionales tanto en el presupuesto por resultados.

1.5.5 Justificación social

Se beneficiará a un grupo humano mejorando su calidad de trabajo para obtener una cultura organizacional motivada en la institución.

En tal sentido, servirá como antecedente para próximas investigaciones, es conveniente realizar el proyecto de investigación pudiendo beneficiar el departamento de recursos humanos pues obtuvimos herramientas necesarias para mejorar sus estrategias en las actividades que se han planteado, dando soluciones oportunas, para los futuros aspirantes de la carrera de administración enfocado a los RRHH, le sirva de nuevos escenarios para explotar, sacar conclusiones y de interés profesional.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general:

Existe relación directa entre cultura organizacional y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas:

Hipótesis específicas 1

Existe relación directa entre valores y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

Hipótesis específicas 2

Existe relación directa entre creencias y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

Hipótesis específicas 3

Existe relación directa entre normas y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos:

Objetivos Específicos 1

Determinar la relación que existe entre valores y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

Objetivos Específicos 2

Determinar la relación que existe entre creencias y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

Objetivos Específicos 3

Determinar la relación que existe entre normas y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Puntualizó diseño cuantitativo.

Gómez (2006), mencionó “Usar la recolección y examinar la información con el fin de responder interrogantes y demostrar la hipótesis planteada con anterioridad, confiar en el cálculo de números y la utilización de métodos estadísticos para determinar con precisión la población” (p.60).

Se aplicó la recaudación de los datos y la información mediante la encuesta. Asimismo, se usó el cuestionario tipo lickert, para obtener los resultados se usó el SPSS. 22, determinando la correlación con el Estadístico Spearman.

2.1.1 Diseño de estudio

Afirmó no experimental y transversal.

Hernández S. (2014), mencionó “Los estudios que realizas deben ser sin manipulación de las variables y observar si estos fenómenos se encuentran en su ambiente para posteriormente analizarlo” (p.152); de forma “transversal, estos datos que te salieron deben ser recolectados en un solo tiempo y en un momento determinado” (p.154).

2.1.2 Tipo de estudio

El estudio es aplicado.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), definió que “Prototipo del trabajo es aplicada, porque proyecta a resolver problemas” (p.29).

En tal sentido, la investigación aplicada nos da un escenario con alternativas, donde se proyecta a ser muy útil, permitiendo aplicar nuestros conocimientos brindando soluciones al problema investigado y permitiendo a la organización reducir brechas.

2.1.3 Nivel de investigación

Carácter descriptiva y correlacional.

Descriptiva

Bernal (2010), consideró la investigación descriptiva, “Se reseña características de situaciones o fenómenos para obtener el objeto del estudio”. Es un nivel básico la investigación, es base a diferencias de otros tipos de investigaciones; teniendo una u otra forma de describir. Se soporta en técnicas de encuesta, observación, entrevista y revisión documental (p.113).

Correlacional

Bernal (2010), definió que “Se debe mostrar y examinar la proporción entre las variables del estudio (Resultado); no explica causa o consecuencia, por tal fin, usa herramientas estadísticas (p.114).

Dicho estudio, me permitirá definir si mis variables están correlacionadas o no, para analizar y determinar si aumento o disminuyo, si coincide con un aumento o disminución en la otra variable, permitiendo ver los datos.

2.2 Variable operacionalización

Hernández (2014), define la variable “Propiedad es una variación que se puede medirse u observar” (p.105).

Variables 1: Cultura Organizacional

Definición Teórica:

Chiavenato (2017), definió “La cultura es el conjunto de hábitos y creencias que se establece las normas, valores, actitudes y expectativas que deben compartir los miembros de la organización” (p.72).

James R. Evans y William M. Lindsay (2015) precisaron “La cultura es un sistema de valores éticos y conjunto de principios en una organización. Es un factor importante para su sostenibilidad y su éxito en el largo plazo” (p.665).

Definición conceptual:

Cultura Organizacional son patrones únicos de valores, normas, hábitos, creencias, actitudes, como el conjunto de principios éticos de los colaboradores, que te permita influenciar en tu satisfacción y desempeño de la organización. En relación a lo relacionado, se busca cohesionar las políticas de la organización hacia el personal, que se sienta identificado y comprometido por lo que realiza.

Definición operacional:

Obteniendo información de las necesidades de cultura organizacional que se utilizó fue el cuestionario como instrumento, teniendo 15 ítems medibles para las dimensiones, la variable cultura, que son los valores, creencias y normas, para lograr los resultados se utilizaron los métodos estadísticos, así como el SPSS 22.

Variables 2: Motivación Laboral

Definición Teórica:

Los autores como Hellriegel, Jackson, Slocum y Franklin (2017), mencionaron “Motivación es un estado psicológico que se presenta siempre en las fuerzas internas y/o externas que se

estimulan y dirigen en las acciones, los empleados se interesan a producir y también a no producir (p. 458).

Según Chiavenato (2017), explicó “Motivación es el factor interno que influye en la conducta, obteniendo un motivo de impulso y actúa por el origen, es una tendencia concreta y un comportamiento específico. El impulso es la acción de las consecuencias del estímulo externo que generó un proceso cognitivo de la persona afectada” (p.41).

Nos hace entender James R. Evans y William M. Lindsay (2015), que “el comportamiento y la motivación de los seres humanos constituye un elemento importante del “Conocimiento profundo”. La motivación era principalmente intrínseca (interna) y desconfiaba de las formas de motivación externas, como los incentivos y las bonificaciones” (p.162).

Definición conceptual

Plantea el autor que la Motivación laboral son factores internos y externos del ser humano donde influye la conducta, comportamiento, con impulso o estímulo externo de la persona, es por ello que a los colaboradores se deben de motivar permanentemente, para tener buenos resultados laborales.

Definición operacional

La información obtenida para las necesidades de motivación laboral se presentó el cuestionario como instrumento, constan 15 ÍTEMS para medir las dimensiones de motivación, que son fuerzas internas, externas y estímulo, para alcanzar los resultados que se utilizó en los métodos estadísticos, así como el SPS 22.

Tabla 1: *Operacionalización de la variable cultura organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Valores	Respeto	Del 1 al 4	Ordinal	Bajo: (15-40)
Creencias	Compromiso	Del 5 al 6		Medio: (41-52)
Normas	Costumbres	Del 7 al 15		Alto: (53-75)
	Reglas			

Representa los valores y rangos de las dimensiones de la variable cultura organizacional, demostrando rango bajo 15-40, medio 41-52 y alto 53 a 75.

Tabla 2: *Operacionalización de la variable motivación laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles / rangos
Fuerzas internas	Necesidad	Del 1 al 4	Ordinal	Bajo: (15-41)
Fuerzas externas	Satisfacción	Del 5 al 10		Medio: (42-50)
Estimulan	Capacitación	Del 11 al 15		Alto: (51-75)
	Reconocimiento			
	Ascenso laboral			
	Recompensas			

Representa los valores y rangos de las dimensiones de la variable motivación laboral, demostrando rango bajo 15-41, medio 42-50 y alto 51 a 75.

Tabla 3: Matriz de Operacionalización de las variables

Título “Cultura organizacional y Motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018”

PROBLEMAS	DEFINICIÓN TEORICA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	TECNICAS E INSTRUMENTO
V1: Cultura organizacional	Idalberto Chiavenato (2017) Es el conjunto de hábitos y creencias establecido por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de la organización. (p. 72)	El autor define a la cultura Organizacional es el conjunto de hábitos y creencias establecido por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de la organización.	Valores	Respeto	P01-03	Ordinal	Encuesta Cuestionario tipo Likert
				Compromiso	P04		
			Creencias	Costumbres	P05-06		
			Normas	Reglas	P07-15		
V2: Motivación laboral	Don Hellriegel, Jackson, Slocum y Franklin (2017) Es un estado psicológico que se presenta siempre que las fuerzas internas y/o externas estimulan, dirigen o mantienen las conductas. (p. 458)	El autor define que la motivación es un estado psicológico que se presenta siempre que las fuerzas internas y/o externas estimulan, dirigen o mantienen las conductas.	Fuerzas Internas	Necesidad	P16	Ordinal	Encuesta Cuestionario tipo Likert
				Satisfacción	P17-19		
			Fuerzas Externas	Capacitación	P20-22		
				Reconocimiento	P23-25		
			Estimulan	Ascenso laboral	P26-27		
				Recompensas	P28-30		

2.3 Población y muestra

Cincuenta (50) colaboradores de la Dirección de Planeamiento del Ejército, conformado por personal militar y civil, que está sustentado en el parte diario de personal. (Anexo 8.)

Rodríguez (2005), indicó que la población es el grupo de medidas que se pueden realizar a una peculiaridad común en un conjunto de objetos o personas (p.79).

Es por ello, que la muestra será igual a la población por ser una cantidad mínima, el método será censal.

Sampieri, Fernández, y Baptista (2006), demostraron que “Muestra es grupo de población, que se recauda en una información” (p.236). La finalidad fue de colaborar para su respectiva evaluación de los instrumentos que serán utilizados en la encuesta.

Tabla 4: *Muestra de los colaboradores de la Dirección de Planeamiento del Ejército*

Grados	Cantidad
General de Brigada	01
Coroneles	11
Teniente Coronel	06
Mayor	02
Técnicos Jefe	01
Técnico de primera	04
Técnicos de tercera	09
Sub oficiales de primera	04
Servidor Profesional “A”	07
Servidor Técnico “D”	05
Total	50

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

Utilice 30 interrogantes (Encuesta), realizada a 50 trabajadores (Personal militar y civil) de la entidad pública Dirección de Planeamiento del Ejército. La encuesta valió para obtener la información del tema.

Fernández (2004), indicó “que la encuesta es la técnica más usada en la metodología cuantitativa, la cual se utiliza para conseguir información” (p.99).

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

Recaude información en el cuestionario.

Behar (2008), explicó que “Cuestionario en el conjunto de preguntas de una o más variables medibles, así mismo, contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que se midan. Se encontró dos tipos de preguntas cerradas y abiertas (p.24).

Sampieri, R, Fernández, C y Baptista, (2014), indicaron “Cuestionario es uno de los instrumentos más utilizados, se trata de realizar preguntas con relación a las variables que se están estudiando” (p.310).

El instrumento que se utilizó son las siguientes:

Ficha técnica de cultura

Nombre:	Cuestionarios de cultura organizacional
Autora:	Elaboración propia
Administración:	Colectiva e individual
Duración:	17 minutos
Aplicación:	Oficiales, Subalternos y personal civil en la Dirección.
Significación:	Valora el nivel de cultura organizacional que se implementa la DIPLANE.

Descripción

El cuestionario obtuvo 15 ítems, tales como:

Valores: 4 ítems

Creencias: 2 ítems

Normas: 9 ítems

Cada ítem está codificado en una escala tipo Likert de cinco puntos:

1: Nunca

2: Pocas veces

3: A veces

4: Muchas veces

5: Siempre

Calificación

Sumatoria simple (Valor asignado a cada ítem).

Interpretación

Puntajes obtenidos:

Tabla 5: *Niveles de interpretación del cuestionario de cultura organizacional*

	Bajo	Medio	Alto
Valores	4 – 10	11 - 13	14 - 20
Creencias	2 – 4	5 - 7	8 – 10
Normas	9 – 26	27 - 30	31 - 45
Cultura Organizacional	15 - 40	41 - 52	53 - 75

Ficha técnica motivación

Nombre:	Cuestionario motivación laboral
Autora:	Elaboración propia
Administración:	Individual y grupal
Duración:	12 min.
Aplicación:	Oficiales, Subalternos y civil de la DIPLANE.
Significación:	Evalúa percepción del personal militar y civil acerca de motivación laboral DIPLANE para lograr resultados.

Descripción

En un cuestionario que incluye de 15 ítems, tiene escala de 5 niveles que el sujeto debe responder:

- 1: Nunca
- 2: Pocas veces
- 3: A veces
- 4: Muchas veces
- 5: Siempre

Consta de 3 dimensiones:

Fuerzas internas: 4 ítems

Fuerzas externas: 6 ítems

Estimulan: 5 ítems

Calificación

La corrección se suma el valor atribuido a cada ítem de acuerdo a las dimensiones propuestas.

Interpretación

Puntajes obtenidos:

Tabla 6: *Niveles de interpretación del cuestionario de motivación laboral*

	Bajo	Medio	Alto
Fuerzas Internas	4-10	11-14	15-20
Fuerzas externas	6-15	16-20	21-30
Estimulan	5-16	17-18	19-20
Motivación laboral	15-41	42-50	51-75

2.4.3 Validez

Vara (2012), indicó: Son tres tipos para validar, con enfoques complementarios, como la validez del contenido, constructo y criterio. Cada uno tiene formas de analizar (p. 301).

La validez del contenido e información se determina mediante juicios de expertos para su evaluación. Instrumento debe ser revisado y expuestos a expertos, con claridad y precisión.

Validado y evaluado por tres (03) Doctores de la universidad.

Tabla 7: *Validación de contenido (Por juicio de expertos)*

Grado	Apellidos y Nombres	Instrumento de validación	Resultado
Dr.	Costilla Castillo Pedro	Cuestionario	Si aplica
Dr.	Vásquez Espinoza Juan Manuel	Cuestionario	Si aplica
Dr.	Arce Álvarez Edwin	Cuestionario	Si aplica

2.4.4 Confiabilidad:

Es confianza de los datos obtenidos por el instrumento.

Hernández (2014), explicó que “Confiabilidad es el grado de instrumento, como resultado produce consistencia y coherencia” (p.200).

Utilice el cuestionario con 50 colaboradores de la Dirección de Planeamiento del Ejército, de acuerdo a la muestra seleccionada, tabule los datos y analice el método consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Cronbach (1951), afirmó que “Alfa de Cronbach se usa para medir la confiabilidad, tipo consistencia interna de una escala, es decir, se evalúa los ítems del instrumento correlacionado” (p.575).

Hernández et al. (2014), señaló “El coeficiente va por arriba de 0,75 revela que, la herramienta es confiable” (p. 75).

Tabla 8: *Categoría Coeficiente Alfa Cronbach*

Opinión de expertos	Instrumentos Validación
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

Tabla9: *Alfa de Cronbach (Análisis de Fiabilidad)*

Estadísticos de Fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Cultura Organizacional	,873	15
Motivación Laboral	,797	15

Son los resultados obtenidos con el SPSS 22, una confiabilidad ,873 representa la variable de cultura reflejando bueno y 797 de la variable motivación manifestando aceptable. Concluyó que el cuestionario es fuerte la confiabilidad.

George y Mallery (2003) mencionaron que “Las herramientas de medición usadas se encuentran correlacionadas para las variables cultura y motivación en el cuestionario realizado, aplicando la escala de Likert; para la medición con precisión los ítems” (p.231).

2.5 Métodos de análisis de datos

Realice el programa estadístico SPSS, versión 22.

2.5.1 Analices de prueba: Coeficiente alfa de Cronbach dio certeza confiabilidad del instrumento. Así mismo, prueba de Kolmogorov Smirnov, determinó normalidad en distribución de los datos.

2.5.2 Descriptivos: Son mis resultados que presente en las tablas de frecuencias y figuras (Barras en porcentajes).

2.5.3 Inferencial: Comprobación de mis hipótesis con la prueba de correlación de Spearman, determine el grado de relación entre variables.

Hipótesis, utilizó regla para contrastar decisión, siendo:

Si, $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si, $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

2.6 Aspectos éticos

Tuve en cuenta lo siguiente:

2.6.1 Utilización de la información:

Se reservó las identidades de las personas que realizaron las encuestas por confiabilidad de la información. Asimismo, es importante mencionar que no se utilizaron los datos para realizar otras investigaciones.

2.6.2 Valor Social:

La investigación realizada no perjudica ni coloca en riesgo a los colaboradores de la Dirección de Planeamiento del Ejército donde se realizó la encuesta; como forma de resguardar la integridad de cada participante.

2.6.3 Selección equitativa de los sujetos:

Colaboradores de la Dirección (Encuesta aplicada).

2.6.4 Validez científica:

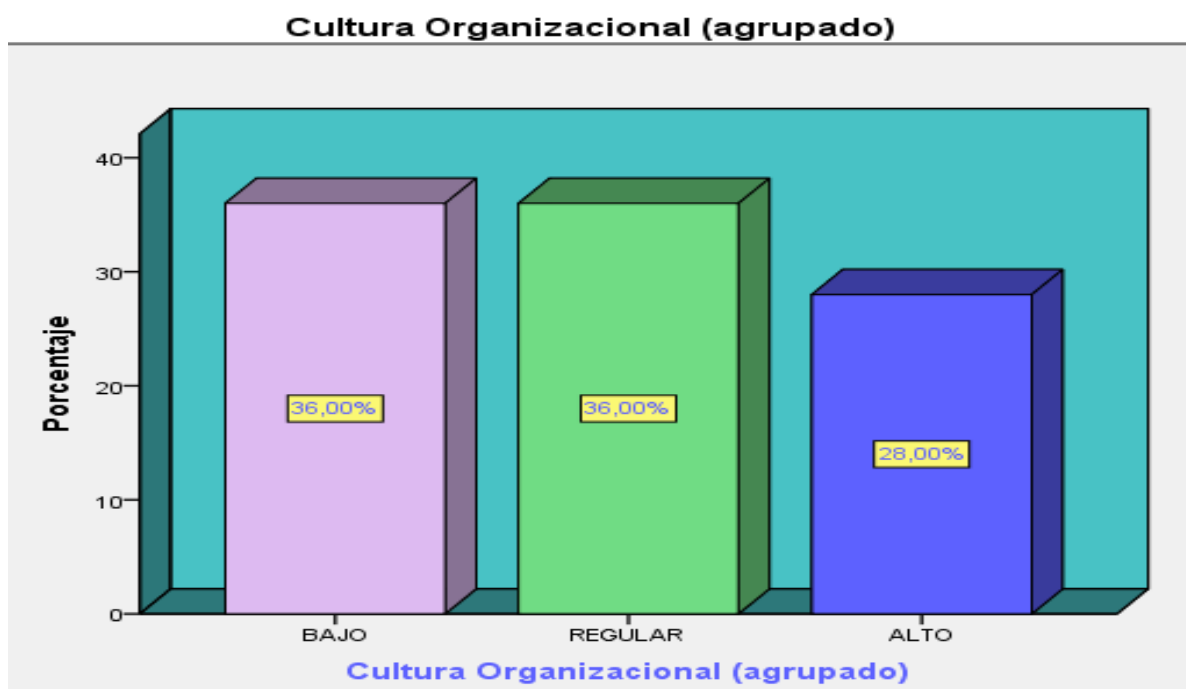
El estudio fue validado con autores como Chiavenato, Hellriegel, Jackson, Slocum, Franklin, James, Evans, William y Lindsay que tienen trayectoria y conocen del tema de Cultura Organizacional y Motivación Laboral, son usadas en investigaciones como material referente, debido a que fueron aprobados y aplicados en el tiempo.

3 Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 10: *Niveles de Cultura organizacional de la DIPLANE*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	36,0
Medio	18	36,0
Alto	14	28,0
Total	50	100,0

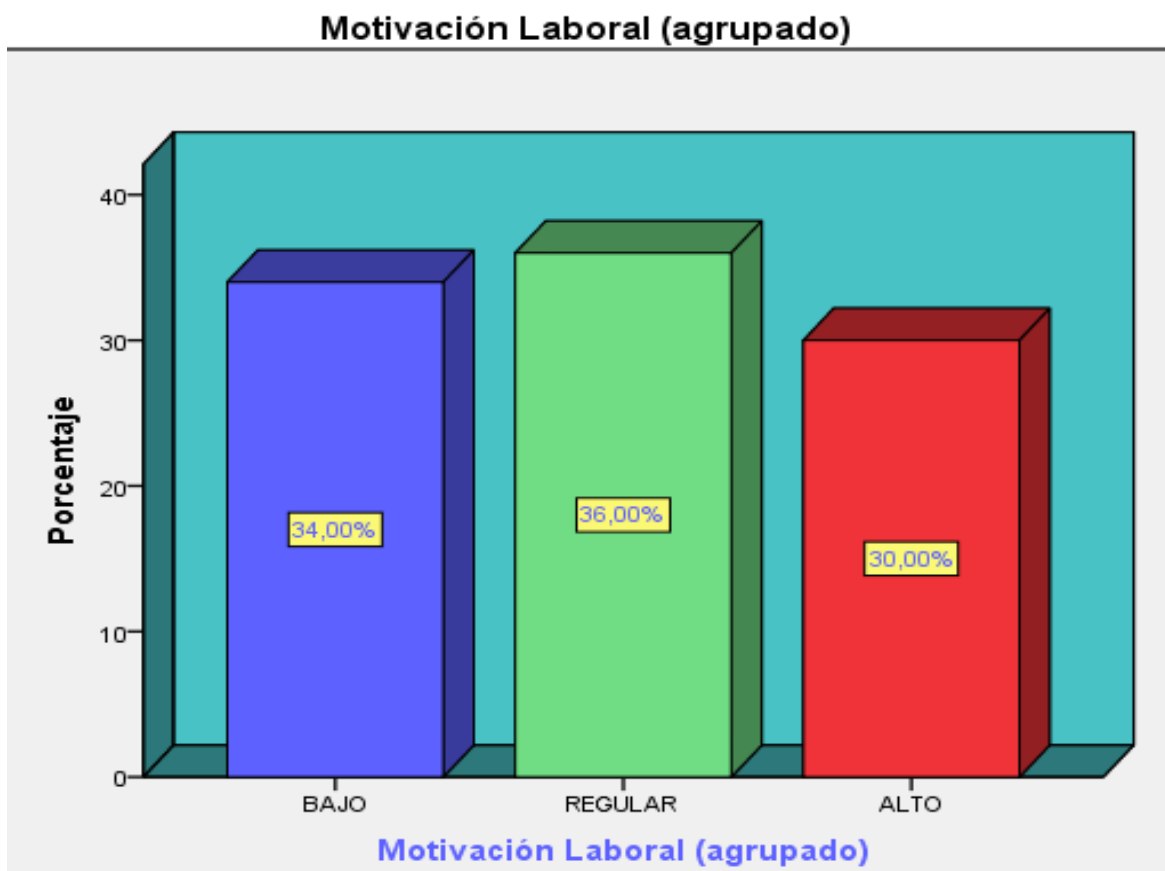


Grafica 3. Nivel de cultura organizacional

La tabla 10 y gráfica 3, presento niveles cultura organizacional observado por los colaboradores de la DIPLANE. Se observa que el 36,0% de los servidores perciben que los niveles de cultura organizacional implementan a un nivel “bajo”, 36,0% señala un nivel “medio” y el 28,0% en un nivel “alto”. Los resultados muestran que los niveles de implementación de cultura organizacional tienden a ser bajo.

Tabla 11: *Niveles de Motivación Laboral de la DIPLANE*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	34,0
Medio	18	36,0
Alto	15	30,0
Total	50	100,0

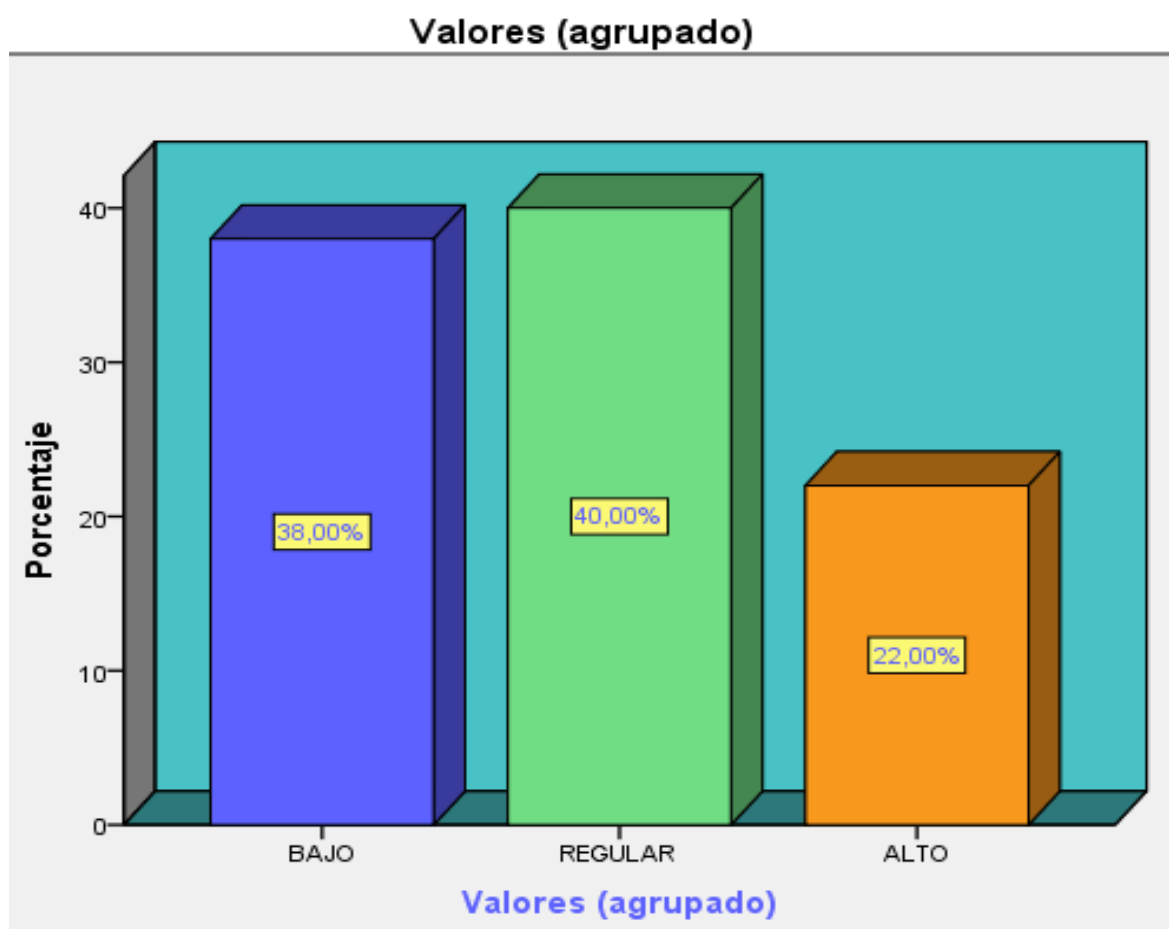


Grafica 4. Nivel Motivación laboral

En la tabla 11 y gráfica 4, se presenta los niveles de Motivación Laboral percibido por los colaboradores de la DIPLANE. Se observa que el 34.0% los servidores perciben que los niveles de motivación laboral implementan a un nivel “bajo”, el 36,0% señala un nivel “medio” y el 30,0% en un nivel “alto”. Estos resultados muestran que los niveles de implementación de motivación laboral tienden a ser regular.

Tabla 12: *Niveles de Valores de la DIPLANE*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	38,0
Medio	20	40,0
Alto	11	22,0
Total	50	100,0

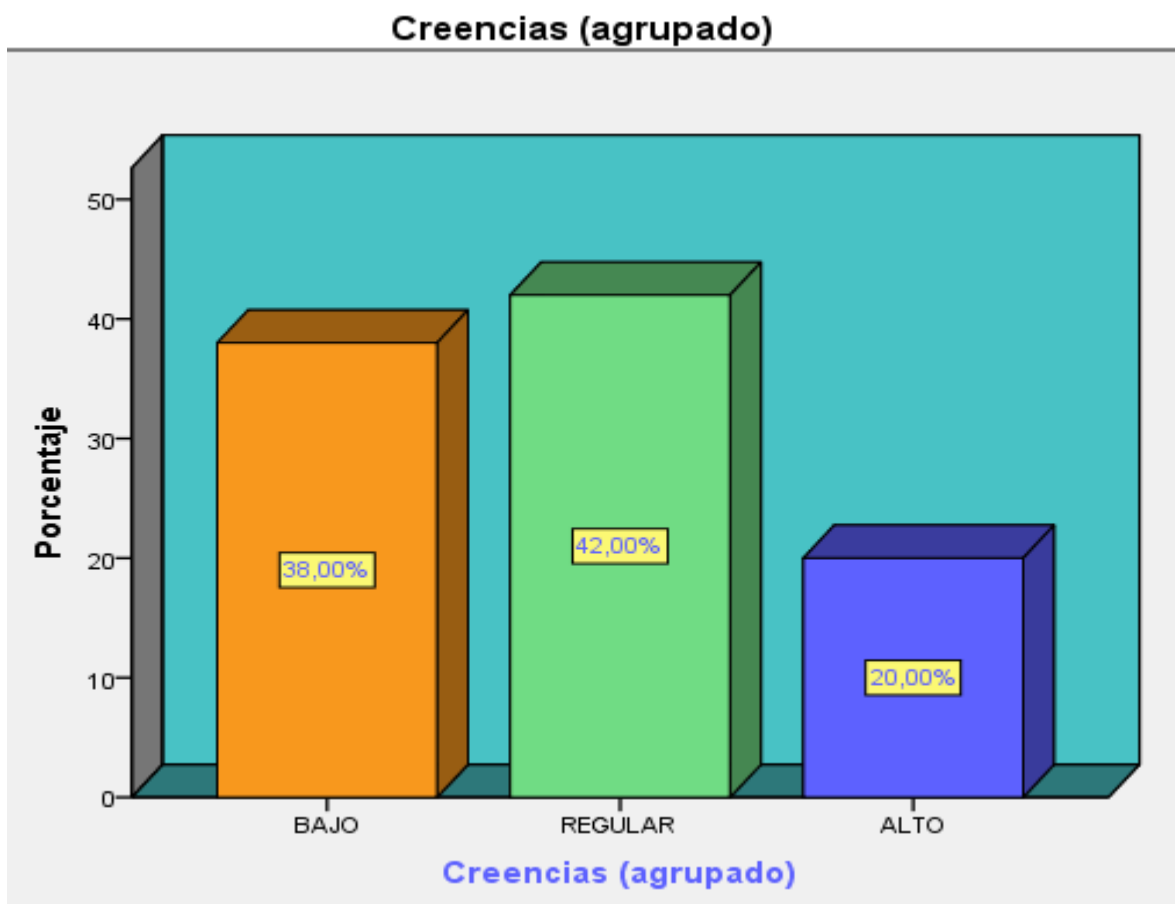


Grafica 5. Nivel de valores

En la tabla 12 y gráfica 5, se presenta los niveles de valores apreciados por los colaboradores de la DIPLANE. Se observa el 38.0% los servidores perciben que los niveles de cultura organizacional se implementan a nivel “bajo”, el 40,0% señala un nivel “medio” y el 22,0% en un nivel “alto”. Estos resultados muestran que los niveles de implementación de valores tienden a ser regulares.

Tabla 13: *Niveles de Creencias de la DIPLANE*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	38,0
Medio	21	42,0
Alto	10	20,0
Total	50	100,0

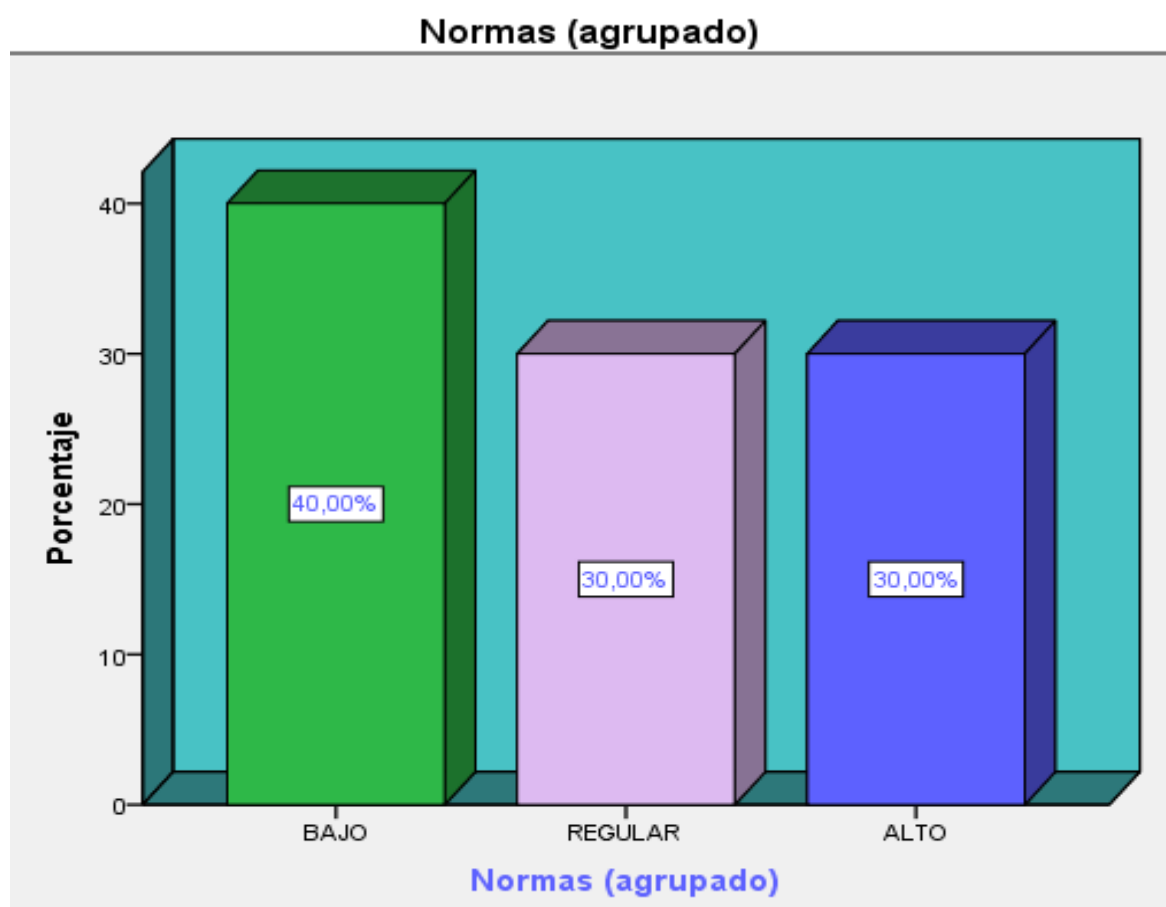


Gráfica 6. Nivel de creencias

En la tabla 13 y gráfica 6, se presenta los niveles de Creencias percibido por los colaboradores de la DIPLANE. Se observa el 38.0% los servidores perciben que los niveles de cultura organizacional se implementan a un nivel “bajo”, el 42,0% señala un nivel “medio” y el 20,0% un nivel “alto”. Estos resultados muestran que los niveles de implementación de creencias son regulares.

Tabla 14: *Niveles de Normas de la DIPLANE*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	40,0
Medio	15	30,0
Alto	15	30,0
Total	50	100,0



Grafica 7. Nivel de Normas

En la tabla 14 y gráfica 7, se presenta los niveles de normas percibido por los colaboradores de la DIPLANE. Se observa el 40.0% los servidores perciben que los niveles de cultura organizacional se implementan a un nivel “bajo”, el 30,0% señala un nivel “medio” y el 30,0% un nivel “alto”. Estos resultados muestran que los niveles de implementación de normas son bajo.

3.2 Comprobación de hipótesis

3.2.1 Prueba de hipótesis

Bernal (2010) expresó “El estudio correlación y regresión, es un procedimiento detallado usado para deducir el grado y la vinculación entre las variables” (p.2016).

Tabla 15: *Niveles de correlación dependiendo el coeficiente Rho.*

Coeficiente	Correlación
-0.90 =	Correlación negativa muy fuerte
-0.75 =	Correlación negativa considerable
-0.50 =	Correlación negativa media
0.25 =	Correlación negativa débil
-0.10 =	Correlación negativa muy débil
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10 =	Correlación positiva muy fuerte
+0.25 =	Correlación positiva débil
+0.50 =	Correlación positiva media
+0.75 =	Correlación positiva considerable
+0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+1.00 =	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández (2014, p.305)

La tabla 15 nos muestra la correlación para deducir el grado y vinculación de cada variable y colocar los resultados que se llega a deducir con el sistema estadístico.

3.2.2 Comprobación de la hipótesis general

H₀: No existe relación directa entre cultura organizacional y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

H_A: Existe relación directa entre cultura organizacional y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

Tabla 16: *Correlación de Spearman entre la cultura organizacional y motivación laboral*

			Cultura organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,418**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	50	50
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,418**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50

**. *La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Interpretación: Se observa una correlación directa positiva débil ($\rho=0,418$); una significancia ($p<0,05$), entre la variable cultura organizacional y motivación laboral, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, demostrando que, Existe relación directa entre cultura organizacional y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

3.2.3 Comprobación de la hipótesis 1

H₀: No existe relación directa entre valores y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

H_A: Existe relación directa entre valores y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

Tabla 17: *Correlación de Spearman entre valores y motivación laboral*

		Valores	Motivación laboral
Rho de Spearman	Valores	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,306**
		N	50
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,306**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Interpretación: Se observa una correlación directa positiva débil ($\rho=0,306$); con una significancia ($p<0,05$), entre la variable valores y motivación laboral, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, demostrando que, Existe relación directa entre valores y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

3.2.4 Comprobación de la hipótesis 2

H_0 : No existe relación directa entre creencias y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

H_A : Existe relación directa entre creencias y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

Tabla 18: *Correlación de Spearman entre creencias y motivación laboral*

		Creencias	Motivación laboral
Rho de Spearman	Creencias	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,298**
		N	50
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,298**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Interpretación: Se observa una correlación directa positiva débil ($\rho=0,298$); con una significancia ($p<0,05$), entre la variable creencias y motivación laboral, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, demostrando que, Existe relación directa entre creencias y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

3.2.5 Comprobación de la hipótesis 3

H_0 : No existe relación directa entre normas y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

H_A : Existe relación directa entre normas y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

Tabla 19: *Correlación de Spearman entre normas y motivación laboral*

			Normas	Motivación laboral
Rho de Spearman	Normas	Coeficiente de correlación	1,000	,418**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	50	50
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,418**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Interpretación: Se observa una correlación directa positiva débil ($\rho=0,418$); con una significancia ($p<0,05$), entre la variable normas y motivación laboral, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, demostrando que, Existe relación directa entre normas y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

IV. Discusión

Referente al análisis realizado, existe relación significativa entre cultura organizacional y motivación de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018, logre obtener el coeficiente de correlación de Spearman 0,418 y un nivel de significancia de 0,003 (Tabla 16), existiendo, una correlación significativa positiva débil entre la cultura organizacional y motivación laboral. Este aspecto, Matta (2017) en la investigación “*Cultura organizacional y la motivación laboral de personal de Instituto Superior Tecnológico privado Genova, en el distrito de Los Olivos, 2017*”, nos indica que los resultados obtenidos muestran relación positiva muy fuerte entre las variables del estudio, es decir, la aplicación de una adecuada cultura organizacional es fundamental para brindar reglas de conducta, creencias de superación y principios. Esto es corroborado con la teoría de Hellriegel, Jackson, Slocum y Franklin (2017), describe que la cultura organizacional es importante porque influyen en el desempeño. Si bien, la Dirección de Planeamiento del Ejército, se encuentra en una correlación positiva baja entre la cultura y la motivación, hay mucho que mejorar aún, de esta manera, coincide con el estudio de Carrasco (2018) donde se evidencia que la motivación tiene relación directa con el trabajo en equipo, es positivo moderado, ya que existe cierta falencia, como falta de compromiso, responsabilidad, capacitación, por lo cual en la institución deberá tomar conocimiento para revertir esta situación.

También se encontró, si existe relación significativa entre valores y la variable motivación laboral en la Dirección de Planeamiento, se observó que el coeficiente de correlación, mostro un valor 0,306 y un nivel de significancia del 0,031 (tabla 17), encontrándose una correlación significativa entre valores y motivación laboral. El valor obtenido es indicativo de una correlación positiva débil, en consecuencia, se puede decir que el área de Planeamiento se presenta una tendencia a que, a mayores valores, mayor será la motivación laboral. Este hallazgo se confirma con estudios de De La Torre (2017) en la tesis “*Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016*”, sostiene que los valores se relacionan directamente con el desempeño, en tal sentido, se necesita reforzar los valores para visualizar los cambios positivos para un mejor desempeño. En esa orientación, la Dirección de Planeamiento, debe mejorar esta situación en el mediano y largo plazo para el mejor funcionamiento y esta dimensión se está demostrando debilidades que requiere ser mejorada.

Del mismo modo, se halló que existe relación significativa entre creencias y motivación laboral en la Dirección de Planeamiento, se observó que el coeficiente de correlación de Spearman, mostró un valor de 0,298 y un valor de significancia de 0,035 (Tabla 18), por lo que existe una correlación significativa entre las creencias y motivación laboral. Por tal motivo, se complementa con el estudio De La Torre (2017), concluye que las creencias se relacionan directamente con el desempeño, mejorando la imagen institucional con una mejor perspectiva e impacto interno como externo en la institución. Mientras que la Dirección de Planeamiento del Ejército, es importante orientar las acciones para fortalecer las creencias en la institución, para lograr un crecimiento de una cultura óptima.

Se ha comprobado que existe relación significativa entre normas y motivación laboral de la Dirección de Planeamiento, se observó que el coeficiente de correlación Spearman, mostró 0,418 y un nivel de coeficiente de 0,003 (Tabla 19). Del mismo modo, la investigación que De La Torre (2017), mencionó, las normas se relacionan directamente con el desempeño, es por ello, que si las normas son claras y orientadas en trabajo de equipo producirá cambios favorables en el desempeño. En esa orientación, se observa que la Dirección de Planeamiento, las normas están plasmadas, pero no se cumplen los procedimientos adecuados, nos con lleva, que el objetivo institucional no se realiza eficientemente, en esa dimensión se está mostrando debilidad que requiere mejorar.

V. CONCLUSIÓN

Con respecto al objetivo general, se determinó la correlación estadísticamente significativa entre cultura organizacional y motivación laboral de los colaboradores, siendo valor 0,418; en consecuencia, es una correlación positiva baja, lo que hace concluir que las dos variables están directamente relacionadas, reflejando una cultura sin motivación nos conlleva déficit en la organización y a sus objetivos trazadas.

Sobre el objetivo específico 1, se determinó la correlación estadísticamente significativa entre valores y motivación laboral de los colaboradores, cuyo resultado 0,306; en consecuencia, es una correlación positiva débil; lo que hace concluir que las dos variables están directamente relacionadas. Reflejando tener los valores y motivación bajo, perjudicará la organización, siendo un papel tan importante para la institución.

Así mismo, el objetivo específico 2, se determinó la correlación estadísticamente significativa entre creencias y motivación laboral de los colaboradores, cuyo valor 0,298; en consecuencia, es una correlación positiva bajo; lo que hace concluir que las dos variables están directamente relacionadas. Esto conlleva a que las creencias son positiva débil y la motivación de igual forma, debemos reducir las brechas en bienestar de personal y de la imagen institucional.

El objetivo específico 3, se determinó estadísticamente significativa entre normas y motivación laboral de los colaboradores, el resultado 0,418; consecuencia, es una correlación positiva débil; lo que hace concluir que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que los normas es positiva débil, la motivación laboral de igual forma es positiva débil.

VI. RECOMENDACIONES

En vista que, una cultura organizacional define el funcionamiento de la corporación en el transcurrir de los días, se recomienda mejorar continuamente la cultura organizacional afianzando los valores, creencias, normas que dan forma a la socialización, símbolos, lenguajes, prácticas grupales para motivar al personal.

En tal sentido, es bueno tener una cultura positiva, propositiva y colaborativa harán que los trabajadores estén más felices y satisfechos para lograr con actitud los objetivos institucionales en la organización.

Se recomienda fortalecer la motivación laboral, cultivando el respeto, compromiso, entre los colaboradores, permitiendo mejorar considerablemente sus niveles de productividad y desempeño.

Así mismo, se recomienda la identificación de costumbres, ceremonias como el día del Ejército (09 diciembre), actividades culturales e historias basadas en batallas ganadas, tradiciones de las fuerzas armadas, identificándose cada miembro a las místicas militares.

Por consiguiente, se recomienda el cumplimiento obligatorio de las normas, directivas, disposiciones, impartidas por el sector Defensa, Comandancia General, Jefatura de Estado Mayor y Direcciones, que regulen las conductas de los miembros de grupo, “Si no hay un mínimo de normas y procedimientos establecidos, se perjudica la autonomía del empleado, pierde el tiempo descubriendo cómo hacer las cosas y se queda paralizado sin saber qué es lo correcto en la institución” Fischman 2014 (p.71).

Finalmente, si tenemos una cultura organizacional definida con proyecciones, tendencias, cambios, formando valores, creencias y normas que nos permita tener un personal satisfecho y por ende motivado, tanto en lo profesional como personal, los resultados serán favorables en la organización, logrando impactar los objetivos de los planes estratégicos institucionales ante el sector defensa y beneficio de la sociedad.

VII. REFERENCIAS

- Tubón, J. (2018). *Tesis “La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Avícola Santa Mónica del Cantón Pelileo de la provincia de Tungurahua”*, Universidad Técnica de Ambato-Ecuador.
- Paredes (2014). *Tesis “La cultura organizacional y el comportamiento organizacional de la empresa ecuatoriana de Matriceria Ecuamatrix CIA LTDA. Ciudad de Ambato”*, Ecuador, de la Universidad Técnica de Ambato.
- Matta (2017). *Tesis Licenciado en Administración “Cultura Organizacional y la motivación Laboral del personal del Instituto Superior Tecnológico privado Genova, en el distrito de los Olivos, 2017”*, Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato Idalberto (2017). *Administración de los recursos humanos sobre el Capital humano de las organizaciones*.
- Evans James R. y Lindsay William M. (2015). *Administración y control de calidad*.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360° sobre como incrementarla en la vida y en la empresa*.
- Eduardo Bueno Campos (2012). *Organización de empresas Estructura, procesos y modelos*
- Zacarías Torres y Helí Torres (2012). *Administración de proyectos*.
- Revista de estudio en seguridad internacional (RESI) para la universidad de Granada, España, autor Javier Jordán.
- Padilla, R. y Juárez, M. (2006). *Efectos de la Capacitación en la Competitividad De la Industria Manufacturera*. México. Naciones Unidas. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=9213229119>
- Luque, N. (2015). *Proceso de Capacitación y Calidad de Servicio en la Empresa de Transporte Público Urbano Jose Maria Arguedas Andahuaylas 2015*

Kotlher, P. y Keller, K. (2009). *Dirección de Marketing* (12 ed). México: Prentice Hall

Inc Editorial. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=9702607639>

Hernandez, R., Fernandez, C. y Batisita P. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: D.F.

Bernal C. (2010) *Metodología de la Investigación Tercera Edición*. Bogotá –Colombia: Pearson Educación de Colombia.

Pérez y Garday (2017) Definición de ascenso – UE.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título “Cultura organizacional y Motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES		METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre cultura organizacional y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018?	Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.	Existe relación directa entre cultura organizacional y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.	VARIABLE I CULTURA ORGANIZACIONAL		TIPO DE ESTUDIO: De acuerdo a su fin: Aplicada De acuerdo a su enfoque: Cuantitativa De acuerdo a su nivel: Descriptiva correlacional DISEÑO: No experimental-transversal POBLACIÓN El total del personal de la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja. INSTRUMENTO: Encuesta
			Dimensiones	Indicadores	
			Valores Creencias Normas	Respeto Compromiso Costumbres Reglas	
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICO	VARIABLE II MOTIVACIÓN LABORAL		POBLACIÓN El total del personal de la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja. INSTRUMENTO: Encuesta
¿Qué relación existe entre valores y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018?	Determinar la relación que existe entre valores y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.	Existe relación directa entre valores y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.	Dimensiones	Indicadores	
			Fuerzas Internas Fuerzas externas Estimulan	Necesidad Satisfacción Capacitación Reconocimiento Ascenso laboral Recompensas	
¿Qué relación existe entre creencias y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018?	Determinar la relación que existe entre creencias y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.	Existe relación directa entre creencias y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.			
¿Qué relación existe entre normas y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018?	Determinar la relación que existe entre normas y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.	Existe relación directa entre normas y motivación laboral de los colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.			

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
DIMENSIÓN 1 : VALORES														
1	El respeto por la dignidad de la persona es importante en su centro de trabajo	✓		✓				✓						
2	Te gustaría trabajar con un jefe irrespetuoso, incumpliendo los valores de la Institución	✓		✓				✓				✓		
3	Cree usted que las prácticas de antivaleores, le permite alcanzar la misión institucional	✓		✓				✓				✓		
4	Se siente identificado y comprometido en la Dirección en la cual trabaja	✓		✓				✓				✓		
DIMENSIÓN 2 : CREENCIAS														
5	Conoce las costumbres militares en su centro de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
6	En el presente año, ha participado en eventos tradicionales o desfile militar	✓		✓				✓				✓		
DIMENSIÓN 3 : NORMAS														
7	Las normas culturales refleja el comportamiento organizacional	✓		✓				✓				✓		
8	La institución respeta las leyes, directivas o reglamentos	✓		✓				✓				✓		
9	La institución le permite desarrollar su actividad laborales respetando los derechos y obligaciones de los demás	✓		✓				✓				✓		
10	La Institución protege a sus empleados de la discriminación	✓		✓				✓				✓		
11	La institución define y desarrolla actividades para reducir los riesgos que afectarían el cumplimiento de objetivos institucionales.	✓		✓				✓				✓		
12	La institución se encuentra apto para minimizar riesgo de desastres naturales	✓		✓				✓				✓		
13	La Dirección cuenta con equipos de seguridad para el personal ante los desastres naturales	✓		✓				✓				✓		
14	Consideras que los ambientes de trabajo reflejan los estándares de acuerdo normas	✓		✓				✓				✓		
15	Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo en verano o invierno	✓		✓				✓				✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable [X] ☐ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: EDWIN ARCE ALVAREZ DNI: 23833021

Especialidad del validador: Dr. en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

26 de MAR del 2018

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FUERZAS INTERNAS								
1	La necesidad de crecer profesionalmente es importante para usted	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Actualmente, se siente satisfecho en el puesto donde trabaja	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	La labor encomendada por su jefe, le motiva a superarse	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	La persistencia laboral es la clave para mantenerse en su puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2: FUERZAS EXTERNAS								
5	En el presente año, usted ha sido considerado en las capacitaciones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Cuando no es capacitado, puede desempeñarse eficientemente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Las capacitaciones por la institución le motiva a superarse	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	En el presente año, la Dirección ha reconocido sus logros profesionales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Considera usted importante el reconocimiento de su institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Las bonificaciones le motiva a trabajar y desempeñarse eficientemente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 3: ESTIMULAN								
11	Es importante para usted, el ascenso en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Cuando no asciendes, te sientes motivado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Cuando no le reconocen tus esfuerzos y sacrificios en el trabajo, te sientes motivado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Es recompensado por su jefe las horas extras	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Cuando tus remuneraciones no son incrementadas, te motiva a trabajar eficientemente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [☒] **No aplicable** [] **Aplicable después de corregir** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COWIN ACEA ALVAREZ DNI: 23833025

Especialidad del validador: D.F. en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de nov del 2018


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

CERTIFICADO DE VALORES DE CONTENIDOS DEL PROGRAMA									
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No		
DIMENSIÓN 1 : VALORES									
1	El respeto por la dignidad de la persona es importante en su centro de trabajo	/		/		/			
2	Te gustaría trabajar con un jefe irrespetuoso, incumpliendo los valores de la Institución	/		/		/			
3	Cree usted que las prácticas de antiválidos, le permite alcanzar la misión institucional	/		/		/			
4	Se siente identificado y comprometido en la Dirección en la cual trabaja	/		/		/			
DIMENSIÓN 2 : CREENCIAS									
5	Conoce las costumbres militares en su centro de trabajo	/		/		/			
6	En el presente año, ha participado en eventos tradicionales o desfile militar	/		/		/			
DIMENSIÓN 3 : NORMAS									
7	Las normas culturales refleja el comportamiento organizacional	/		/		/			
8	La institución respeta las leyes, directivas o reglamentos	/		/		/			
9	La institución le permite desarrollar su actividad laborales respetando los derechos y obligaciones de los demás	/		/		/			
10	La Institución protege a sus empleados de la discriminación	/		/		/			
11	La institución define y desarrolla actividades para reducir los riesgos que afectarían el cumplimiento de objetivos institucionales.	/		/		/			
12	La institución se encuentra apto para minimizar riesgo de desastres naturales	/		/		/			
13	La Dirección cuenta con equipos de seguridad para el personal ante los desastres naturales	/		/		/			
14	Consideras que los ambientes de trabajo reflejan los estándares de acuerdo normas	/		/		/			
15	Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo en verano o invierno	/		/		/			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mgr: COSMIUS CASANO PERO DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACIÓN

23 de 11 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: FUERZAS INTERNAS								
1	La necesidad de crecer profesionalmente es importante para usted	✓		✓		✓		
2	Actualmente, se siente satisfecho en el puesto donde trabaja	✓		✓		✓		
3	La labor encomendada por su jefe, le motiva a superarse	✓		✓		✓		
4	La persistencia laboral es la clave para mantenerse en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: FUERZAS EXTERNAS								
5	En el presente año, usted ha sido considerado en las capacitaciones	✓		✓		✓		
6	Cuando no es capacitado, puede desempeñarse eficientemente	✓		✓		✓		
7	Las capacitaciones por la institución le motiva a superarse	✓		✓		✓		
8	En el presente año, la Dirección ha reconocido sus logros profesionales	✓		✓		✓		
9	Considera usted importante el reconocimiento de su institución	✓		✓		✓		
10	Las bonificaciones le motiva a trabajar y desempeñarse eficientemente	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ESTIMULAN								
11	Es importante para usted, el ascenso en el trabajo	✓		✓		✓		
12	Cuando no asciendes, te sientes motivado	✓		✓		✓		
13	Cuando no le reconocen tus esfuerzos y sacrificios en el trabajo, te sientes motivado	✓		✓		✓		
14	Es recompensado por su jefe las horas extras	✓		✓		✓		
15	Cuando tus remuneraciones no son incrementadas, le motiva a trabajar eficientemente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. EN ADRIAN VISTACACION DNI: 09925830

Especialidad del validador: DR. EN ADRIAN VISTACACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

23 de 11 del 2018

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN									
Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
DIMENSIÓN 1 : VALORES									
1	El respeto por la dignidad de la persona es importante en su centro de trabajo	/		/		/			
2	Te gustaría trabajar con un jefe irrespetuoso, incumpliendo los valores de la Institución	/		/		/			
3	Cree usted que las prácticas de antivalores, le permite alcanzar la misión institucional	/		/		/			
4	Se siente identificado y comprometido en la Dirección en la cual trabaja	/		/		/			
DIMENSIÓN 2 : CREENCIAS									
5	Conoce las costumbres militares en su centro de trabajo	/		/		/			
6	En el presente año, ha participado en eventos tradicionales o desfile militar	/		/		/			
DIMENSIÓN 3 : NORMAS									
7	Las normas culturales refleja el comportamiento organizacional	/		/		/			
8	La institución respeta las leyes, directivas o reglamentos	/		/		/			
9	La institución le permite desarrollar su actividad laborales respetando los derechos y obligaciones de los demás	/		/		/			
10	La institución protege a sus empleados de la discriminación	/		/		/			
11	La institución define y desarrolla actividades para reducir los riesgos que afectarían el cumplimiento de objetivos institucionales.	/		/		/			
12	La institución se encuentra apto para minimizar riesgo de desastres naturales	/		/		/			
13	La Dirección cuenta con equipos de seguridad para el personal ante los desastres naturales	/		/		/			
14	Consideras que los ambientes de trabajo reflejan los estándares de acuerdo normas	/		/		/			
15	Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo en verano o invierno	/		/		/			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Juan Manuel Vasquez Espinoza DNI: 09301600

Especialidad del validador: Dr. en Administración

26 de Mayo del 2013

[Firma]

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: FUERZAS INTERNAS								
1	La necesidad de crecer profesionalmente es importante para usted	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Actualmente, se siente satisfecho en el puesto donde trabaja	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	La labor encomendada por su jefe, le motiva a superarse	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	La persistencia laboral es la clave para mantenerse en su puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2: FUERZAS EXTERNAS								
5	En el presente año, usted ha sido considerado en las capacitaciones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Cuando no es capacitado, puede desempeñarse eficientemente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Las capacitaciones por la institución le motiva a superarse	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	En el presente año, la Dirección ha reconocido sus logros profesionales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Considera usted importante el reconocimiento de su institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Las bonificaciones le motiva a trabajar y desempeñarse eficientemente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 3: ESTIMULAN								
11	Es importante para usted, el ascenso en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Cuando no asciendes, te sientes motivado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Cuando no te reconocen tus esfuerzos y sacrificios en el trabajo, te sientes motivado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Es recompensado por su jefe las horas extras	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Cuando tus remuneraciones no son incrementadas, te motiva a trabajar eficientemente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable después de corregir ☐ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Juan Manuel Vasquez Espinoza DNI: 09301600

Especialidad del validador: Dr. en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de Nov del 2018
Vasquez
 Firma del Experto Informante.

Anexo 3: Matriz del SPSS 22

FLOR SANCHEZ NIEVES.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

50 : mot30 5 Visible: 46 de 46 variables

	cul1	cul2	cul3	cul4	cul5	cul6	cul7	cul8	cul9	cul10	cul11	cul12	cul13	cul14	cul15	mot16	mot17	mo...	mot19	mot20	mot21	mot22	mot23	mot24	mot25	mo...	mo...	mo...	mo...	mot30
1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	5	3	3	2	4
2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	5	3	2	2	4
3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	2	5	3	2	2	3
4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	4	4	5	3	2	4	3
5	2	2	2	2	4	1	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4
6	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	1	4	4	2	3	4	3	3
7	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	4	4	3	3	4	3	3
8	3	5	4	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	2	2	2	2	5	3	3	3	4
9	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	5	1	4	4	4	5	3	2	4	3
10	2	2	1	2	4	1	2	3	3	3	4	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	4	3	4	4
11	2	3	3	2	2	2	3	1	2	5	1	4	4	4	4	2	2	3	2	3	5	2	4	3	1	4	3	5	4	4
12	4	3	3	2	2	2	2	3	1	1	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	1	4	3	5	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	2	4	2	4	2	3
14	3	3	4	3	3	3	4	4	1	2	4	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	5	3	3	2	3
15	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	3	3	2	3	1	3	2	4	3	4	2	3
16	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	4	2	3
17	2	3	2	5	4	3	3	5	1	2	4	2	3	4	4	1	2	3	3	2	3	2	1	1	1	3	4	4	3	4
18	4	4	5	2	3	1	2	2	1	3	3	2	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	4	3	2	2	3
19	3	3	4	3	4	5	4	4	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	1	4	3	3	2	3
20	3	3	4	1	2	3	3	2	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
21	3	3	4	1	2	3	3	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4
22	3	3	4	1	2	3	3	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4
23	3	3	4	1	2	3	3	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4
24	3	3	4	1	2	3	3	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4
25	3	3	4	1	2	3	3	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4
26	3	3	4	1	2	3	3	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4
27	3	3	4	1	2	3	3	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4
28	3	3	4	1	2	3	3	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4
29	3	3	4	1	2	3	3	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4
30	3	3	4	1	2	3	3	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

00:23 3/12/2018

FLOR SANCHEZ NIEVES.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	cul1	Número	8	0	El respeto por l...	{1, nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
2	cul2	Número	8	0	Te gustaría trab...	{1, nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
3	cul3	Número	8	0	Cree usted que...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
4	cul4	Número	8	0	Se siente identi...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
5	cul5	Número	8	0	Conoce las cos...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
6	cul6	Número	8	0	En el presente ...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	cul7	Número	8	0	Las normas cul...	{1, nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
8	cul8	Número	8	0	La institución r...	{1, nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
9	cul9	Número	8	0	La institución le...	{1, nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
10	cul10	Número	8	0	La institución p...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	cul11	Número	8	0	La institución d...	{1, nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
12	cul12	Número	8	0	La institución s...	{1, nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
13	cul13	Número	8	0	La Dirección cu...	{1, nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
14	cul14	Número	8	0	Consideras que...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
15	cul15	Número	8	0	Tu lugar de trab...	{1, nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
16	mot16	Número	8	0	La necesidad d...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
17	mot17	Número	8	0	Actualmente, s...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	mot18	Número	8	0	La labor encom...	{1, nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
19	mot19	Número	8	0	La persistencia...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	mot20	Número	8	0	En el presente ...	{1, nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
21	mot21	Número	8	0	Cuando no es c...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
22	mot22	Número	8	0	Las capacitacio...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
23	mot23	Número	8	0	En el presente ...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
24	mot24	Número	8	0	Considera uste...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
25	mot25	Número	8	0	La labor encom...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
26	mot26	Número	8	0	La labor encom...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
27	mot27	Número	8	0	La labor encom...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
28	mot28	Número	8	0	La labor encom...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
29	mot29	Número	8	0	La labor encom...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
30	mot30	Número	8	0	La labor encom...	{1, nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

00:27 3/12/2018

Anexo 4: Instrumentos de medición

Cuestionario de Cultura Organizacional

A continuación, encontrará algunas ideas sobre aspectos relacionados a Cultura Organizacional que se implemente en la Institución. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

	DIMENSIÓN 1: VALORES	1	2	3	4	5
1	El respeto por la dignidad de la persona es importante en su centro de trabajo					
2	Te gustaría trabajar con un jefe irrespetuoso, incumpliendo los valores de la Institución					
3	Cree usted que las prácticas de antivalores, le permite alcanzar la misión institucional					
4	Se siente identificado y comprometido en la Dirección en la cual trabaja					
	DIMENSION 2: CREENCIAS					
5	Conoce las costumbres militares en su centro de trabajo					
6	En el presente año, ha participado en eventos tradicionales o desfile militar					
	DIMENSION 3: NORMAS					
7	Las normas culturales refleja el comportamiento organizacional					
8	La institución respeta las leyes, directivas o reglamentos					
9	La institución le permite desarrollar su actividad laborales respetando los derechos y obligaciones de los demás					
10	La Institución protege a sus empleados de la discriminación					
11	La institución define y desarrolla actividades para reducir los riesgos que afectarían el cumplimiento de objetivos institucionales.					
12	La institución se encuentra apto para minimizar riesgo de desastres naturales					
13	La Dirección cuenta con equipos de seguridad para el personal ante los desastres naturales					
14	Consideras que los ambientes de trabajo reflejan los estándares de acuerdo normas					
15	Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo en verano o invierno					

Cuestionario de Motivación Laboral

A continuación, encontrará algunas ideas con respecto a Motivación de la Dirección de Planeamiento del Ejército (DIPLANE). Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

	DIMENSIÓN N° 1: FUERZAS INTERNAS	1	2	3	4	5
01	La necesidad de crecer profesionalmente es importante para usted					
02	Actualmente, se siente satisfecho en el puesto donde trabaja					
03	La labor encomendada por su jefe, le motiva a superarse					
04	La persistencia laboral es la clave para mantenerse en su puesto de trabajo					
	DIMENSIÓN N° 2: FUERZAS EXTERNAS					
05	En el presente año, usted ha sido considerado en las capacitaciones					
06	Cuando no es capacitado, puede desempeñarse eficientemente					
07	Las capacitaciones por la institución le motiva a superarse					
08	En el presente año, la Dirección ha reconocido sus logros profesionales					
09	Considera usted importante el reconocimiento de su institución					
10	Las bonificaciones le motiva a trabajar y desempeñarse eficientemente					
	DIMENSIONES N° 3: ESTIMULAN					
11	Es importante para usted, el ascenso en el trabajo					
12	Cuando no asciendes, te sientes motivado					
13	Cuando no te reconocen tus esfuerzos y sacrificios en el trabajo, te sientes motivado					
14	Es recompensado por su jefe las horas extras					
15	Cuando tus remuneraciones no son incrementadas, te motiva a trabajar eficientemente					

Anexo 5: Base de datos

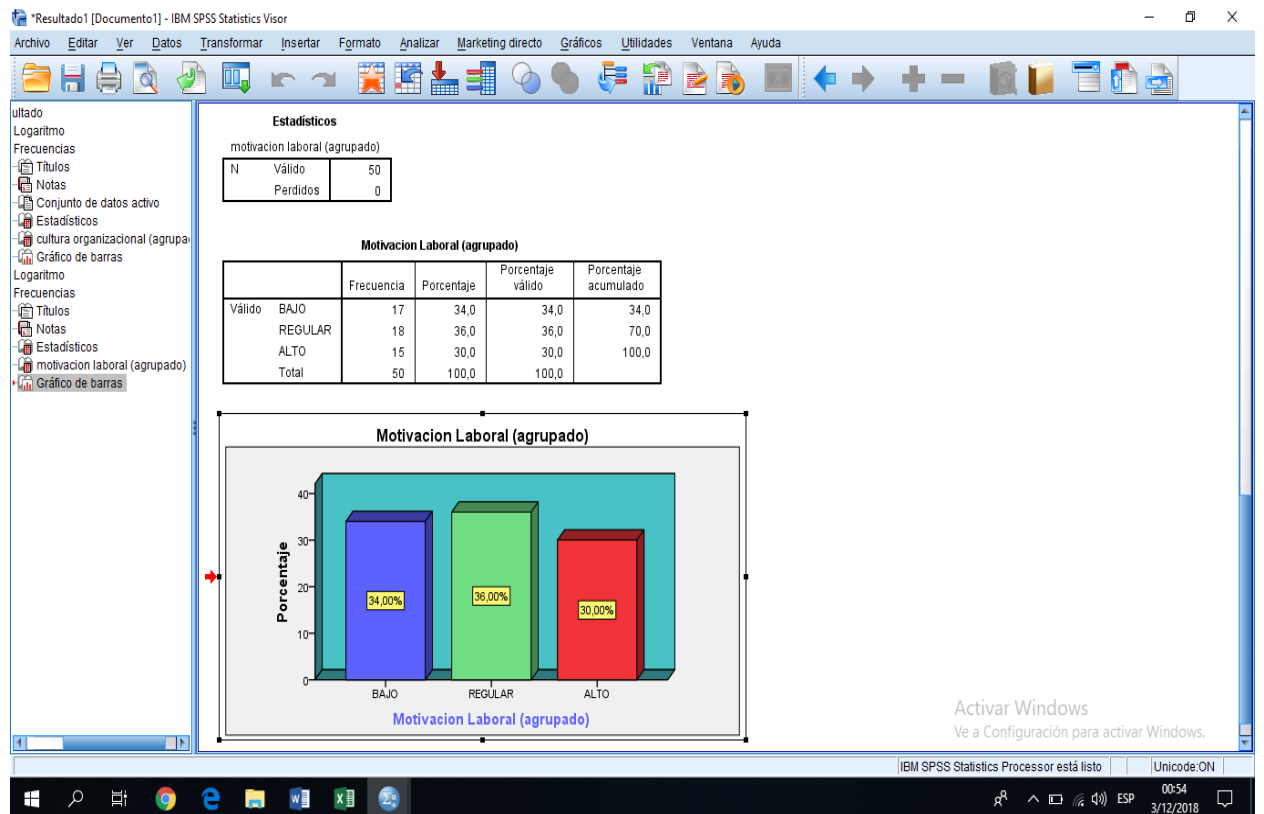
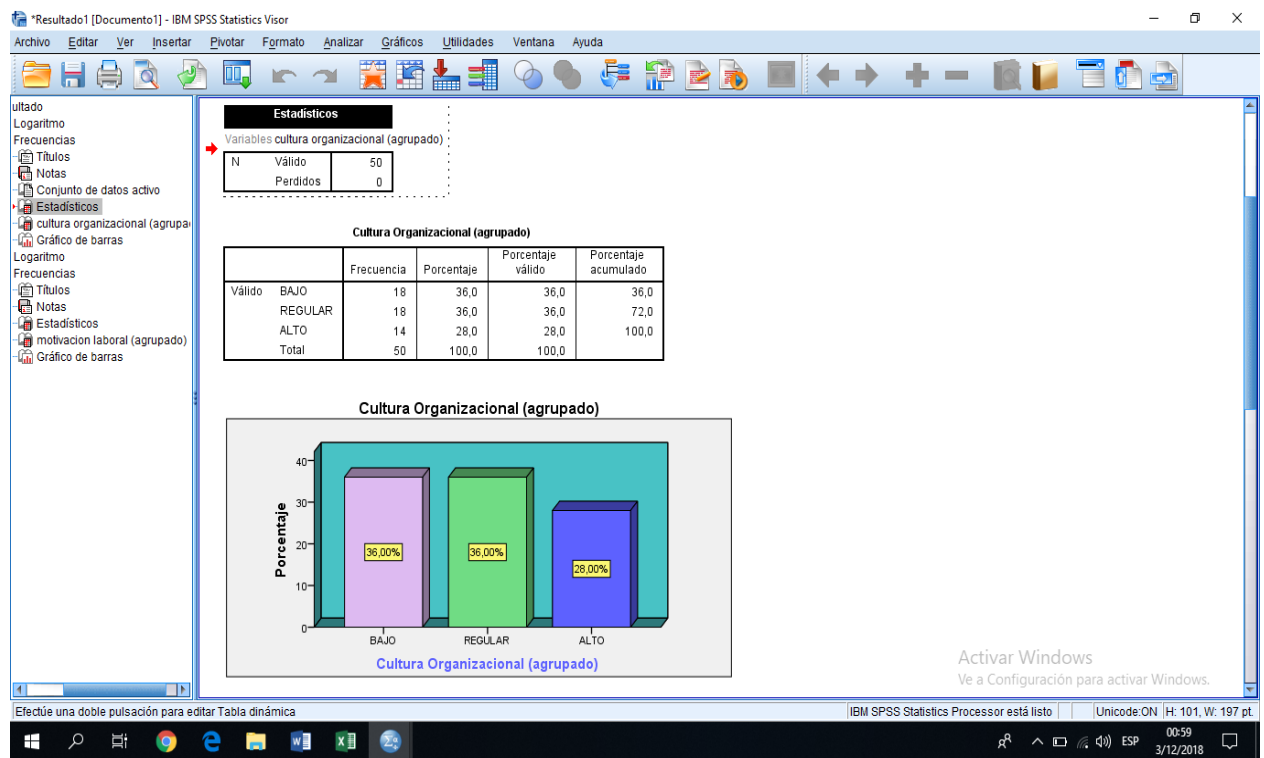
VARIABLES	CULTURA ORGANIZACIONAL															MOTIVACIÓN LABORAL														
DIMENSIONES	VALORES				CREENCIAS		NORMAS									FUERZA INTERNA				FUERZA EXTERNA					ESTIMULO					
ITEMS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
ENCUESTA N° 1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	5	3	3	2	4
ENCUESTA N° 2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	5	3	2	2	4
ENCUESTA N° 3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	2	5	3	2	2	3
ENCUESTA N° 4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	4	4	5	3	2	4	3
ENCUESTA N° 5	2	2	2	2	4	1	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4
ENCUESTA N° 6	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	1	4	4	2	3	4	3	3
ENCUESTA N° 7	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	4	4	3	3	4	3	3
ENCUESTA N° 8	3	5	4	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	2	2	2	2	5	3	3	3	4
ENCUESTA N° 9	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	5	1	4	4	4	5	3	2	4	3
ENCUESTA N° 10	2	2	1	2	4	1	2	3	3	3	4	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	4
ENCUESTA N° 11	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	5	1	4	4	4	2	2	3	2	3	5	2	4	3	1	4	3	5	4	4
ENCUESTA N° 12	4	3	3	2	2	2	2	3	1	1	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	1	4	3	5	4	4

ENCUESTA N° 13	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	2	4	2	4	2	3
ENCUESTA N° 14	3	3	4	3	3	3	4	4	1	2	4	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	5	3	3	2	3
ENCUESTA N° 15	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	3	3	2	3	1	3	2	4	3	4	2	3
ENCUESTA N° 16	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	4	2	3
ENCUESTA N° 17	2	3	2	5	4	3	3	5	1	2	4	2	3	4	4	1	2	3	3	2	3	2	1	1	1	3	4	4	3	4
ENCUESTA N° 18	4	4	5	2	3	1	2	2	1	3	3	2	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	4	3	2	2	3
ENCUESTA N° 19	3	3	4	3	4	5	4	4	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	1	4	3	3	2	3
ENCUESTA N° 20	3	3	4	1	2	3	3	2	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
ENCUESTA N° 21	3	3	4	1	2	3	3	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4
ENCUESTA N° 22	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	2	5	2	3	2	3
ENCUESTA N° 23	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	2	5	3	2	2	3
ENCUESTA N° 24	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	4	2	2	5	2	3	3	3
ENCUESTA N° 25	4	3	3	5	4	5	3	5	1	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	4	3	4
ENCUESTA N° 26	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	2	1	4	4	4	3	5	3	4
ENCUESTA N° 27	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3

ENCUESTA N° 28	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	2	5	3	2	2	3
ENCUESTA N° 29	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	4	2	2	5	2	3	3	3
ENCUESTA N° 30	4	3	3	5	4	5	3	5	1	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	4	3	4
ENCUESTA N° 31	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	2	1	4	4	4	3	5	3	4
ENCUESTA N° 32	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
ENCUESTA N° 33	2	2	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	2	1	2	2	4	3	5	3	4
ENCUESTA N° 34	2	2	2	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	3	4	1	1	2	2	3	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5
ENCUESTA N° 35	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	4	4	3	3	4	3	3
ENCUESTA N° 36	3	5	4	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	2	2	2	2	5	3	3	3	4
ENCUESTA N° 37	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	5	1	4	4	4	5	3	2	4	3
ENCUESTA N° 38	2	2	1	2	4	1	2	3	3	3	4	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	4
ENCUESTA N° 39	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	5	1	4	4	4	2	2	3	2	3	5	2	4	3	1	4	3	5	4	4
ENCUESTA N° 40	4	3	3	2	2	2	2	3	1	1	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	1	4	3	5	4	4
ENCUESTA N° 41	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	2	4	2	4	2	3
ENCUESTA N° 42	3	3	4	3	3	3	4	4	1	2	4	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	5	3	3	2	3

ENCUESTA N° 43	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	3	3	2	3	1	3	2	4	3	4	2	3
ENCUESTA N° 44	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	4	2	3
ENCUESTA N° 45	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	2	2	5	4	4	5	5
ENCUESTA N° 46	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4
ENCUESTA N° 47	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	2	1	2	2	3	3	5	1	2
ENCUESTA N° 48	5	5	4	5	4	4	5	5	2	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4
ENCUESTA N° 49	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
ENCUESTA N° 50	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5

Anexo 6: Data de resultados




Anexo 7: Turnitin

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&ss=1&lang=es&u=1055284503&o=1217592803

feedback studio nchez_nieves_motivaci_nl_pasaf_turtin_19_noviembre_19_ultimo.pdf /0 < 201 de 201 > ?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. Flor de Maria Sanchez Nieves (ORCID: 0000-0002-0407-3384)

ASESOR:


Dr. Carlos Ruben Palacios Huaraca (ORCID: 0000-0002-5695-8897)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de las Organizaciones

LIMA - PERÚ

2018



Resumen de coincidencias X

26 %

< Se están viendo fuentes estándar >

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	12 %	>
Fuente de Internet			
2	Entregado a Universida...	10 %	>
Trabajo del estudiante			
3	repositorio.usil.edu.pe	<1 %	>
Fuente de Internet			
4	www.buenastareas.com	<1 %	>
Fuente de Internet			
5	repositorio.une.edu.pe	<1 %	>
Fuente de Internet			
6	ri.ues.edu.sv	<1 %	>
Fuente de Internet			
7	Entregado a Universida...	<1 %	>
Trabajo del estudiante			
8	Entregado a Universida...	<1 %	>
Trabajo del estudiante			

Página: 1 de 52 Número de palabras: 9430

Text-only Report | High Resolution ☐ Apagado

Anexo 8: Parte diario del personal militar y civil de la DIPLANE

JEMGE
DIPLANE
DPTO.ADMTVO

PARTE NOMINAL DEL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE LA DIPLANE DEL 18 NOV 2018

	OFICIALES	TCO Y SSOO	PER CIVIL	TOTAL
EFFECTIVOS	20	18	12	50
DESCUENTOS	11	07	01	19
DISPONIBLES	09	11	11	31

OFICIALES :

PERMISO:

CRL EP VILLAR CHAMORRO Roberto (DEL 03 al 16 DIC)
CRL EP CUACO BEGAZO Oswaldo (DEL 12 NOV AL 11 DIC)
CRL EP SUYON PANICCIA Carlos (DEL 18 y 19 NOV)
CRL EP CORDOVA ESPINOZA Antonio (DEL 03 al 12 DIC)
CRL EP SANCHEZ SILVA Carlos (DEL 26 Nov al 06 DIC)
CRL EP MUÑOZ TAGLIOLI Marco (DEL 06 al 10 DIC)
TTE CRL EP CARDENAS YACILA John (DEL 13 NOV AL 02 DIC)

COMISION A LA PROCESO DE ASCENSO DEL PERSONAL CIVIL EN EL CGE:

MY EP CARDENAS CABRERA Abel

DESTACADOS:

CRL ART UTURUNCO HUANCA Sergio (DEL 20 AGO 2018 AL CCFFAA PARA LA MISION DE LAS NACIONES UNIDAS(MONUSCO)
TTE CRL ART DEL ALAMO PANTIGOSO Carlos (DRIE DEL 03 SET 18 PARA VIAJAR A LA REP. POP. CHINA EN MISION DE ESTUDIC

CURSO SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN EN LA ESCUELA DE INTENDENCIA DEL EJÉRCITO - COEDE:

TTE CRL INT MONTESINOS DAZA Joel (A partir del 26 de Jun a Dic 18)

TÉCNICOS Y SUB OFICIALES:

PERMISO

SO1 EP TICONA ESCOBAR Walker (Del 03 al 12 Dic 2018)

DESTACADO AL COTE PARA INTEGRAR EL IV CONTINGENTE MILITAR DE LA CIA INGENIERIA "PERÚ" (MINUSCA)

TCO1 EP TERRAZAS CASAS Hernan (SE DESPIDIÓ EL 20 SET 2018)

DESTACADO AL COMANDO DE CIBERDEFENSA (CUARTEL GENERAL DE EJÉRCITO)

SO1 EP HUANAY CARBAJAL Fernando (A PARTIR DEL 26 OCT 2018)
SO3 EP TANG AMASIFUEN Paulo (A PARTIR DEL 26 OCT 2018)

DESCANSO MEDICO ABSOLUTO

SO2 EP PEREZ USAQUI Ana (DEL 05 AL 07 DIC 2018)

COMISION:

SO2 EP REYES MENDOZA Richard
SO3 EP QUILLAY DE LA CRUZ José

PERSONAL CIVIL:

PERMISO

PC F-1 SAAVEDRA PORTAL Roberto (DEL 07 NOV AL 05 DIC 2018)



Anexo 9: Consentimiento por la institución



PERÚ

Ministerio de Defensa

Ejército del Perú

Estado Mayor General
del Ejército

Dirección de
Planeamiento del Ejército

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA

La Dirección de Planeamiento del Ejército, hace constar:

Que la señora Flor de María SANCHEZ NIEVES, alumna del X ciclo de carrera de Administración de la Universidad César Vallejo, ha realizado la investigación para el desarrollo de su tesis: Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Colaboradores de la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018, usando la metodología de nivel descriptiva correlacional.

Se expide el presente documento a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

San Borja, 26 de noviembre de 2018.



O-214352066-AF
LUIS ALBERTO ROJO ALZAMORA
General de Brigada
Director de Planeamiento del Ejército

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 19-11-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial - Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO DEL EJÉRCITO, SAN BORJA 2018” de la estudiante **FLOR DE MARÍA SANCHEZ NIEVES**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **26%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 19 de noviembre del 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX
DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Resumen de coincidencias

26%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- | | | |
|---|----------------------------|------|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe | 12 % |
| | Fuente de Internet | |
| 2 | Entregado a Universidad... | 10 % |
| | Trabajo del estudiante | |
| 3 | repositorio.usil.edu.pe | <1 % |
| | Fuente de Internet | |
| 4 | www.buenastareas.com | <1 % |
| | Fuente de Internet | |
| 5 | repositorio.une.edu.pe | <1 % |
| | Fuente de Internet | |
| 6 | ru.ues.edu.sv | <1 % |
| | Fuente de Internet | |
| 7 | Entregado a Universidad... | <1 % |
| | Trabajo del estudiante | |
| 8 | Entregado a Universidad... | <1 % |
| | Trabajo del estudiante | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN

Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Colaboradores en la Dirección de Planeamiento del Ejército, San Borja 2018.

Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. Flor de María Sánchez Nieves (ORCID: 0000-0002-0407-3384)

ASESOR:

Dr. Carlos Rubén Palacios Huareña (ORCID: 0000-0002-5695-8897)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de las Organizaciones

LIMA - PERÚ
2018

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 30-10-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo **FLOR DE MARÍA SANCHEZ NIEVES**, identificado con DNI N° 40392786, egresada de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO DEL EJÉRCITO, SAN BORJA 2018"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



FLOR DE MARÍA SANCHEZ NIEVES

DNI: **40392786**

FECHA: 19 de noviembre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FLOR DE MARÍA SANCHEZ NIEVES

INFORME TÍTULADO:

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA
DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO DEL EJÉRCITO, SAN BORJA 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 19/12/2018

NOTA O MENCIÓN: 16



MSc. Mariana Fox, Petronila Liliana

Firma

DNI: 16631152